CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006029/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/07/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035446/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.113667/2023-14
DATA DO PROTOCOLO: 05/07/2023

SINDICATO EMP EMP REFEICOES COLETIVAS DE S J DOS CAMPOS, CNPJ n. 65.056.665/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS DA CONCEICAO;

E

SINDERC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP, CNPJ n. 60.258.985/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELIEZER PEREIRA SOUZA;

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 junho de 2023 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, ADMINISTRADORAS DE CARTÕES, CONVÊNIOS E COZINHAS INDUSTRIAIS,**, com abrangência territorial em **Aparecida/SP, Areias/SP, Bananal/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Cruzeiro/SP, Cunha/SP, Guaratinguetá/SP, Igaratá/SP, Jacareí/SP, Jambeiro/SP, Lagoinha/SP, Lavrinhas/SP, Lorena/SP, Monteiro Lobato/SP, Natividade da Serra/SP, Paraibuna/SP, Pindamonhangaba/SP, Piquete/SP, Queluz/SP, Roseira/SP, Santa Branca/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São José do Barreiro/SP, São José dos Campos/SP, São Luiz do Paraitinga/SP, Silveiras/SP, Taubaté/SP e Tremembé/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

O Salário Normativo da Categoria Profissional, **a partir de 1º de junho 2023** será reajustado com a aplicação de **5,63% (cinco virgula sessenta e três por cento)**, ou seja, será de **R$ 1.702,47 (um mil, setecentos e dois reais e quarenta e sete centavos) mensais ou R$ 7,73 (sete reais e setenta e três centavos)** por hora.

§ 1º - Os salários da categoria profissional, até o limite de **R$ 4.029,32** (quatro mil, vinte e nove reais e trinta e dois centavos) será reajustado em **5,63% (cinco virgula sessenta e três por cento)** a partir de **1º de junho de 2023.**

§ 2º - Para os **salários superiores a R$ 4.029,32 (quatro mil, vinte e nove reais e trinta e dois centavos)**, será aplicado o **valor fixo de R$ 226,85 (duzentos e vinte e seis reais e oitenta e cinco centavos)**, ou livre negociação, se mais vantajosa.

§ 3º - A partir de 1º de junho de 2023, o **salário normativo para Cozinheiro**(a) terá reajuste de **5,63% (cinco virgula sessenta e três por cento)** e, portanto, o piso desta função será de **R$1.893,33** (um mil, oitocentos e noventa e três reais e trinta e três centavos) mensais, ou **R$ 8,60 (oito reais e sessenta centavos)** por hora.

§ 4º - A partir de 1º de junho de 2023, o salário normativo para Copeiro(a) hospitalar terá reajuste de **5,63% (cinco virgula sessenta e três por cento)** e, portanto, o piso desta função será de **R$ 1.708.53** (um mil, setecentos e oito reais e cinquenta e três centavos) mensais, ou **R$ 7,76 (sete reais e setenta e seis reais)** por hora.

§ 5º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2022 a 31/05/2023, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferências de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

§ 6º - Para as funções descritas nos parágrafos anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

§ 1º - 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.

§ 2º – 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.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO COM CHEQUE OU DEPOSITO

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.

CLÁUSULA SEXTA - DEMOSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão mensalmente, aos seus empregados com antecedência de 2 (dois) dias da data de pagamento de salário, podendo ser por meio digital 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 Ùnico - No caso de constatação de erros no demonstrativo de pagamento, a diferença será paga na próxima folha.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, desde que expressamente autorizadas pelo empregado, as parcelas relativas a empréstimos, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico de procedimentos não cobertos pelo plano oferecido pelo sindicato e ou outros convênios odontológicos fornecidos pela empresa, mensalidade do plano médico/odontológico dos dependentes, mensalidades de seguros, e outros, feitos junto ao Sindicato suscitante, e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

§ 1º - 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.

§ 2º - As exclusões de sócios serão informadas pela empresa ao sindicato profissional até o dia 25 (vinte e cinco) do mês em que ocorrerem, ficando para o mês subsequente o processamento das exclusões que ocorrerem após esta data.

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

CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUICAO DEFINITIVA

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

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

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUICAO 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA - 13º SALÁRIO

Conforme disposição da legislação vigente o pagamento do 13º salário deve ser feito em duas parcelas, sendo a primeira, equivalente a 50% do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano, com os respectivos descontos previdenciários.

Parágrafo Único – Fica estipulada multa de 10% (dez) por cento do salário nominal em benefício do trabalhador por atraso no pagamento de qualquer parcela do 13° salário.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita com adicional de 50% (cinquenta por cento), para todas as horas extras prestadas, a exceção das horas realizadas nos descansos semanais remunerados, domingos e feriados, as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento). As empresas somente poderão implantar seu banco de horas, após acordo coletivo formalizado com o sindicato profissional.

§ 1º – Quando o feriado coincidir com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia durante a semana respectiva.

§ 2º - Fica facultado 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.

§ 3º - 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 processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos, conforme Portarias nº 1.510/2009 e nº 373/2011.

§4º - As empresas poderão estabelecer o período de apuração da coleta das informações relativas ao controle de ponto dos trabalhadores.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 31/03/97 e 31/05/97.

Parágrafo Único - Os percentuais acumulados de anuênio até 31/03/97 e 31/05/1997 ficarão congelados e, serão aplicados sobre salário nominal.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22hs00 de um dia até as 05hs20 do dia seguinte e terá remuneração superior ao do diurno, com um acréscimo de 35% (trinta e cinco 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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, multa fundiária e aviso prévio.

§1º - De acordo com a alteração da OJ 394, do TST, fica determinada a majoração do valor do repouso semanal remunerado decorrente da integração das horas extras habituais devendo repercutir no cálculo,

efetuado pelo empregador, das demais parcelas que tem como base de cálculo o salário, não se cogitando de *bis in idem* por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS.

§2º - Esse entendimento se aplica a partir de 01.06.2023.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas deverão apresentar ao Sindicato Laboral proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2024 até 30/12/2023.

§ 1º – Todo e qualquer valor pago a título de participação nos lucros e resultados não constituirá base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários não se aplicando ao mesmo o princípio de habitualidade com o disposto no artigo 3º da Lei nº 10.101/2000.

§ 2º – Na elaboração do plano ou acordo devem ser observadas as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, Constituição Federal e na Lei nº 10.101/2000.

§ 3º - A empresa que não atender o previsto no caput desta cláusula está sujeita ao pagamento da multa prevista de 30% do salário normativo por trabalhador envolvido, cujo pagamento deverá ocorrer até 30/04/2024, sendo que o respectivo valor será recolhido mediante apresentação do boleto bancário em favor do sindicato laboral e o seu destino será revertido em prol do trabalhador como cursos, palestras, através da criação de um fundo que será utilizado para campanhas de conscientização do trabalhador.

§ 4º - A eventual aplicação de multa não exime a obrigação da negociação do PLR com o sindicato.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

As empresas fornecerão refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a **1,5% (um e meio por cento)** sobre o salário nominal, limitado a **R$ 63,38 (sessenta e três reais e trinta e oito centavos)**.

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$ 28,73 (vinte e oito reais e setenta e três centavos)**.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS / VALE COMPRAS OU CARTÃO MAGNÉTICO

As empresas concederão aos(às) seus(suas) empregados(as) com salário nominal igual ou inferior a **R$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais)**, mensalmente, a partir de 1º. de junho de 2023, um vale compras no valor de **R$221,32 (duzentos e vinte e um reais e trinta e dois centavos)**, correspondente a 13% do piso em 01 de junho de 2023 ou, uma cesta básica de alimentos com composição equivalente ao valor do vale alimentação, com a seguinte composição:

02 - Pacotes de Arroz Longo Fino Tipo 1 c/ 5 kg

03 - Pacotes de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1 kg

03 - Unidades de Óleo de Soja c/ 900 ml

03 - Pacotes de Açúcar Refinado c/ 1 kg

02 - Pacotes de Café Moído (Selo Abic) c/ 500g

02 - Pacotes de Macarrão Parafuso ou Espaguete c/ 500g

02 - Lata de Extrato de Tomate c/ 340 g

01 - Pacote de Leite em Pó Integral c/ 400g

01 - Pacote de Farinha de Trigo Especial c/ 1 kg

01 - Pacote de Farofa c/ 500g

01 - Lata de Ervilha em conserva ou seleta de legumes

01 - Pacote Sal Refinado c/ 1kg

01 - Lata de Milho Verde

01 - Lata de Sardinha em Conserva 135g

01 - Lata de Achocolatado (Nescau ou Toddy) c/ 400g

02 - Pacote de Biscoito Cream Cracker c/ 200g

01 - Pacote de Biscoito Recheado c/ 200g

01 – Pacote de Flocos de Milho Pré-Cozido c/500g

01 - Pacote de Fubá c/ 500g

01 - Pacote de Sabão em Pó (Omo) c/ 800g

01 - Amaciante de Roupas (Ypê) c/ 1 litro

01 – Limpador Multiuso

02 – Detergente Líquido 500Ml

02 - Peça de Creme Dental c/ 90 g

03 - Peças de Sabonete (Lux) 90 g

01 – Amaciante de Roupas 500Ml.

§ 1º - Todos(as) os(as) empregados(as) terão direito a este benefício a partir de sua contratação, em qualquer modalidade e para todos os tipos de contrato de trabalho, inclusive nos contratos como temporário ou part time, bem como para os que estiverem em férias, exceto aqueles que faltarem sem justificativas, e os que ingressarem no trabalho com atraso acima de dez minutos, a não ser que compense o atraso no próprio dia.

§ 2º - Para concessão deste benefício os(as) empregados(as) deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas injustificadas servirão de motivo para a não concessão no mês da ocorrência.

§ 3º - Consideram-se faltas justificadas somente aquelas previstas na legislação em vigor e previstas em Convenção Coletiva.

§ 4º - O vale compras ou cesta de alimentos deverá ser entregue no máximo até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à aquisição do benefício pelo(a) empregado(a).

§ 5º - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até **R$13,73 (treze reais e setenta e três centavos) por empregado(a),** valor este que será mantido até o dia 31 de maio de 2024.

§ 6º - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo mesmo período.

§ 7º - O (a) empregado(a) afastado(a) por motivo de auxílio-doença terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 6 (seis) meses.

§ 8º - O(a) empregado(a) afastado(a) por motivo de acidente de trabalho terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 9º - Os(as) empregados(as) que forem admitidos(as) em regime de tempo parcial (part time) e até o limite de 120 (cento e vinte) horas mensais, receberão mensalmente um vale compras no valor **de R$122,57 (cento e vinte e dois reais e cinquenta e sete centavos) a partir de 1º de junho de 2023, com desconto em folha de R$ 6,86** (seis reais e oitenta e seis centavos) por empregado.

§ 10º - As empresas se obrigam a doar mensalmente ao Sindicato profissional uma cesta de alimentos igual a que está sendo fornecida aos seus empregados, a fim de que este tenha a possibilidade de comparar o valor e qualidade dos produtos desta.

§ 11º - Deverão as empresas manter o benefício concedido no início da vigência desta Convenção Coletiva (seja cesta in natura ou vale alimentação) pelo período mínimo de seis meses, sendo que em caso de necessidade de alteração da forma de concessão do benefício (da cesta de alimentos para vale compras e/ou vice-versa) em período inferior ao convencionado, deverão as empresas negociarem diretamente com o Sindicato profissional.

§12º - Para a Convenção Coletiva, cuja vigência será de 2024/2025, convencionam as partes que o valor da cesta básica /vale alimentação será equivalente **ao percentual de 14% (treze por cento) do piso da categoria reajustado em junho/2024.**

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONCESSÃO DE VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO

As empresas ficam obrigadas a conceder de forma antecipada, na quantidade necessária, o vale-transporte, para atender a locomoção dos empregados aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio.

§ 1º - Fica facultado às empresas o pagamento do vale-transporte em dinheiro, em recibo próprio, mantendo a sua natureza jurídica indenizatória, não se incorporando à remuneração para nenhum efeito, somente mediante realização de acordo coletivo junto ao Sindicato Laboral.

§ 2º - As empresas poderão descontar dos empregados até o limite de 6% (seis por cento) do valor do seu salário base, sendo que o desconto não poderá ultrapassar o valor efetivamente recebido dentro daquele mês.

§ 3º - No ato da contratação do empregado, as empresas se obrigam a fornecer o formulário de solicitação do vale-transporte, recolhendo o mesmo devidamente preenchido, mesmo que com a negativa de necessidade e sua justificativa em até 48 horas depois.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão obrigatoriamente, após 180 (cento e oitenta) dias da admissão e sem carências, plano de Assistência Médica hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, devidamente consignados perante a Previdência Social, 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.

§ 1º - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica Hospitalar.

§ 2º - Para manutenção do plano de assistência médica hospitalar, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto máximo de **40% (quarenta por cento)** sobre o custo individual da assistência médica limitado ao desconto máximo de **R$ 82,39 (oitenta e dois reais e trinta e nove centavos)** mensais por participante, ou desconto fixo de **R$ 52,81 (cinquenta e dois reais e oitenta e um centavos) por vida**, com fator moderador em todas as consultas no consultório, exceto atendimentos de emergência, no valor unitário de **R$ 36,97 (trinta e seis reais e noventa e sete centavos)**, com aplicação em todas as faixas salariais.

§ 3º - 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, com prévio aviso (inclusão).

§ 4º - Os empregados que desejarem manter o plano de Assistência Médica Hospitalar para os filhos maiores de 16 (dezesseis) anos poderão fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor integral referente à participação do filho.

§ 5º - As empresas obrigam-se, sempre que solicitado pelo sindicato profissional, apresentar formalmente o valor que está sendo pago a título de plano de Assistência Médica Hospitalar.

§ 6º - 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.

§ 7º - Os empregados afastados por Auxílio Doença ou Acidente do Trabalho continuarão no plano de assistência médica hospitalar, até 12 (doze) meses, sem custos para estes. Após os 12 (doze) meses de afastamento, a empresa deixa de ter a obrigatoriedade de mantê-lo no plano de assistência médica hospitalar. Para tanto a empresa deverá comunicar o empregado afastado que poderá continuar no plano desde que assuma o custo total do benefício.

§ 8º - 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, poderão 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 citada.

§ 9º - As regras atuais de inclusão de cônjuge ficam mantidas para todos os empregados, exceto para os novos admitidos para os quais passará a valer a nova regra de inclusão de cônjuges.

§ 10º - Os empregados que desejarem incluir o cônjuge no plano de Assistência Médica Hospitalar, somente poderão fazê-lo assumindo o pagamento do valor integral do custo do plano de saúde referente à participação do cônjuge.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO DE CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuírem creches próprias ou contratadas, reembolsarão para a empregada ou ao empregado desde que este tenha a guarda comprovada do menor de até 6 (seis) anos de idade, o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para aqueles que recebem até 1,5 (um e meio) salários normativos da categoria; acima desse limite as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário normativo, por mês, para manutenção de cada menor em creche de livre escolha.

§ 1° - As empregadas (os) com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do menor ou termo de guarda e declaração da entidade creche.

§ 2° - Para recebimento do reembolso previsto no “CAPUT” desta cláusula, a empregada deverá apresentar recibo do pagamento no prazo máximo de 30 (trinta) dias da data do respectivo pagamento.

§ 3° - 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Fica instituído o Benefício Social Familiar, a ser implantado indistintamente a todos os trabalhadores vinculados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme benefícios definidos nesta cláusula e discriminada no Manual de Orientação e Regras, através da Gestora Life Card Assist. Administradora de Cartões Ltda, inscrita no CNPJ sob nº 26.437.029/0001-29.

§ 1º - A prestação do plano Benefício Social Life Card Assist. iniciará a partir de 1º de junho de 2023 e 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/.

§ 2º - Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Life Card Assist. e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/07/2023, referente a junho de 2023, o valor total de R$ 30,00 (trinta reais), exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora e por trabalhador que possua. O custeio do plano Benefício Social Life Card Assist. será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

§ 3º - Como obrigação de fazer, as empresas deverão enviar mensalmente à Life Card, lista de trabalhadores ativos, devidamente separados por município, conforme a base territorial do sindicato laboral, e com base na quantidade de empregados constante do campo total de empregados no último dia do mês informado na “Relação dos Trabalhadores constante do arquivo SEFIP do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Previdência, para conferência dos valores e ativação dos benefícios em até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 4º - 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.

§ 5º - Ocorrendo a inadimplência da empresa em relação à implementação deste benefício, independentemente da ocorrência de qualquer evento, o sindicato laboral poderá propor a respectiva ação de cumprimento de obrigação de fazer, com a cominação da multa convencional em benefício dos trabalhadores prejudicados;

§ 6º - O empregador que estiver inadimplente em relação à implantação do benefício e/ou com seu 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 que tenham sido prestados a despeito da inadimplência, através de ação a ser por ela própria, gestora, promovida.

§ 7º - O presente Benefício Social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, e não se encontra inserido no rol das contribuições previstas na CLT, por não ser destinado ao custeio das atividades sindicais e sim para a prestação dos serviços convencionados a todos os

trabalhadores que compõem a base territorial dos sindicatos convenentes, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial.

§ 8º - A obrigação das empresas limita-se ao repasse dos valores, sendo que os sindicatos signatários não possuem nenhuma responsabilidade, subsidiária e/ou solidária, por eventuais demandas envolvendo beneficiários/empregados e empregadoras com a Gestora Life Card Assist.

§ 9º - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência, da empresa, implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933 do Código Civil Brasileiro.

§ 10º - Os benefícios disponibilizados a todos os trabalhadores a categoria são:

DESCONTO EM MEDICAMENTOS: os trabalhadores/beneficiários fazem jus 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 estão disponíveis em www.lifecardassist.com.br

ASSISTÊNCIA FUNERAL: prestação de serviços para todas as providências necessárias para o velório e sepultamento do trabalhador/beneficiário, tais como: acompanhar um familiar/responsável na liberação do corpo, transporte do corpo, cuidados com a preparação do corpo, urna, coroa de flores, ornamentação, livro de presença ou folha para assinaturas, registro em cartório com guia e certidão, locação de capela e sepultamento do trabalhador beneficiário.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: em caso de ativação dos serviços de Assistência Funeral Life Card por óbito do titular, o familiar indicado pelo titular na Proposta de Adesão receberá um cartão alimentação no valor de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), recarregado mensalmente durante 12 (doze) meses (1 carga + 11 recargas mensais);

TELEMEDICINA: os trabalhadores/beneficiários terão acesso a um médico 24h para consultas sempre que precisarem, via Telemedicina, que garantem: atendimento humanizado no conforto da sua casa ou onde estiver em todo território nacional; prontuário médico eletrônico com todas suas informações armazenadas, sem uso de fichas de papel; redução da possibilidade de contaminação entre pacientes (COVID-19); entre outros. Para devida utilização, deverão seguir os passos supra elucidados.

1 - Realizar o cadastro na Plataforma de Telemedicina via app.grupolifecard.com.br;

2 - Criar login e senha;

3 - Responder ao questionário com as informações clínicas;

4 - Aceitar as condições de uso da plataforma Telemedicina com orientação médica por telefone, prontuário médico e receituário eletrônico.

Após a conclusão deste processo, o usuário estará apto para ter acesso à consultas, receitas e atestados médicos. Todas estas informações poderão ser acessadas dentro da plataforma somente através de login e senha, sempre que o trabalhador/beneficiário precisar.

e) KIT NATALIDADE: Assegura-se aos trabalhadores/beneficiários um Kit Natalidade por ocasião do nascimento de filhos, desde que comprovado através de registro de nascimento, contendo os seguintes itens:

01 pacote de fraldas;

01 pacote de lenços umedecidos;

01 sabonete;

01 shampoo;

01 condicionador;

01 colônia;

01 pente;

01 escova para cabelos;

01 pomada para assaduras;

01 pacote de algodão;

01 caixa de haste para ouvidos (cotonetes);

01 bolsa para bebê.

f) LIFECARD MAIS SAÚDE: Descontos de até 80% em consultas e exames, sem limite de idade ou de utilização, em mais de 10.000 estabelecimentos presentes em todo o território nacional. Agendamento de consulta com atendimento personalizado com concierge via 0800 686 0000 ou através de plataforma website https://rms.grupolifecard.com.br/ ou app.

§ 11º - O benefício constante nesta cláusula substitui o seguro de vida das convenções coletivas anteriores.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - READMISSÃO SEM CONTRATO DE 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.

§ 1° - 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.

§ 2° - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TESTE ADMISSIONAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados nas empresas da categoria profissional de Refeições Coletivas, com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses, deverão preferencialmente ser homologadas no Sindicato suscitante.

§ 1° - As empresas que optarem por homologar as rescisões em suas sedes ou unidades operacionais poderão fazê-las, desde que enviem ao Sindicato suscitante mensalmente cópias de todas as rescisões realizadas dentro do mês, com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses, acompanhadas dos respectivos comprovantes de pagamento do saldo de rescisão e do FGTS, assim como, comprovante do recolhimento da multa fundiária.

§ 2° - Os comprovantes de que trata o § 1º, deverão ser encaminhados ao respectivo Sindicato até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para conferência, sob pena de multa prevista em cláusula específica (multa por descumprimento).

§ 3° - Os prazos para quitação das verbas rescisórias seguirão conforme o artigo 477 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017.

§ 4° - A inobservância dos prazos previstos no § 3º desta cláusula ensejará ao empregador o pagamento em favor do empregado, de valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente.

§ 5° - 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.

§ 6° - Constatado pelo Sindicato diferenças a serem pagas ao empregado de forma complementar, após notificação, a empresa terá 10 (dez) dias úteis para fazê-lo, sob pena de multa de 30% (trinta por cento) do saldo rescisório em favor do empregado.

§ 7º - As homologações deverão ser realizadas no prazo de 15 dias contados do pagamento das verbas rescisórias.

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO ACORDO MÚTUO

A realização do acordo mútuo previsto no artigo 484 A da CLT deverá ser solicitada de próprio punho pelo empregado. Após a solicitação e havendo a concordância da empresa, deverá ser agendada assistência no sindicato profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias para validar o acordo. Se no ato da validação houver irregularidades, o Sindicato profissional ressalvará o termo do acordo mencionando o motivo da recusa e o acordo se tornará nulo.

Parágrafo Único: estando validado o acordo, a empresa deverá efetuar o pagamento das verbas devidas no prazo de 10(dez) dias corridos devendo protocolar os comprovantes de pagamentos no Sindicato profissional e/ou via sistema eletrônico no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA AVISO DISPENSA

O empregado demitido sob a alegação de falta grave, nos termos do art. 482 da CLT, deverá ser comunicado, por escrito e contra recibo, das razões determinantes de sua dispensa, sob pena de torná-la imotivada. No caso de o empregado recusar-se a assinar a carta de dispensa, está deverá ser lida e assinada por 02 (duas) testemunhas.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO AVISO PRÉVIO

A) AVISO PRÉVIO DE ACORDO COM A LEI 12.506/2011

De acordo com a Lei 12.506/2011 e Nota técnica 184 expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o aviso prévio proporcional terá variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço

prestado pelo empregado na mesma empresa ou empregador. Para toda a relação contratual que supere 01 (um) ano de duração, deverão ser acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

§ 1º - A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12506/2011 aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado, isto significa que o aumento do número de dias no aviso prévio só se aplica em favor do empregado, ou seja, quando o empregado tiver que cumprir o aviso prévio trabalhando, cujo pedido de demissão tenha sido de sua iniciativa o prazo será de trinta dias e não terá qualquer acréscimo de dias aos 30 (trinta) dias de aviso prévio a ser cumprido trabalhado. A mesma regra se aplica para o aviso prévio indenizado;

§ 2º - 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 durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, sem qualquer prejuízo na remuneração;

§ 3º - 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 décimo terceiro salário e férias na rescisão.

§ 4º - Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista no artigo 9°, da Lei n° 7.238/84, que estabelece que “o empregado dispensado, sem justa causa, no período de **30** (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a **um salário mensal**, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS”;

§ 5° - Em caso de encerramento de contrato de prestação de serviços entre empresa e tomador, recaindo o termino do aviso prévio, proporcional do empregado nos trinta dias que antecedem a data base, somente terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme previsão no art. 9º da Lei nº 7.238/84, c/c art. 9º da Lei nº 6.708/79, senão receber as diferenças resultantes da aplicação do reajuste salarial negociado pelos sindicatos representativos da sua categoria no prazo máximo de trinta dias, após a homologação da convenção coletiva de trabalho, através de rescisão complementar.

Para aplicação do previsto neste paragrafo, será necessário que a empresa apresente o comprovante do encerramento contratual no prazo da rescisão do trabalhador.

§ 7º - As cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada à proporcionalidade mínima prevista na Lei n° 12.506/2011.

B) DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica o empregado dispensado do trabalho sem qualquer ônus, e o empregador dispensado do pagamento de salários, sempre que, no curso do aviso prévio, da empresa para o empregado, o empregado comprovar a obtenção de um novo emprego através de correspondência da futura empresa, solicitando seu afastamento.

§ 1º - Quando a dispensa do empregado for motivada pelo empregador e este determinar que o aviso prévio seja trabalhado, não poderá a prestação de serviços durante o curso de aviso prévio ser suspensa pelas empresas, sob pena de descaracterização do instituto do aviso prévio, previsto no artigo 487, da CLT.

§ 2º – Caso a empresa necessite, solicitará a permanência do trabalhador por um período de 10 (dez) dias, para encerramento de pendências.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TEMPORÁRIOS

Ao empregado contratado na condição de prestador de serviço temporário, fica garantido 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.

§ 1º - Na contratação de trabalho temporário, seja por 90 (noventa) dias ou 180 (cento e oitenta) dias, não será permitido a aplicação do período em prazo de experiência na sua efetivação.

§ 2º - Fica assegurado aos trabalhadores temporários o direito estipulado na legislação especifica, na legislação complementar e na Constituição Federal, destacando-se os seguintes:

1 - Remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base da jornada legal;

2 - Os trabalhadores temporários que permanecerem por mais de quinze dias de trabalho na mesma empresa tomadora ou cliente, contribuirão para o Sindicato profissional, como empregado fosse.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LEI 13.429/2017 - TERCEIRIZAÇÕES

As partes acordam que, para as empresas que optarem por terceirizarem sua atividade-fim, poderão fazê-la, desde que para os empregados contratados com essa finalidade, sejam aplicadas as cláusulas convencionais aqui estabelecidas e negociadas.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TEMPO PARCIAL (PART TIME)

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares.

§ 1º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º - Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial, será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociações coletivas.

§ 3º - Fica expressamente vedada a contratação na modalidade de trabalho intermitente de que trata o § 3º do Art. 443 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2.017.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COTAS PARA DEFICIENTES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Será considerado pessoa portadora de deficiência para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 8213/91, aquele empregado que possui limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO INTERMITENTE

Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação não é continua ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, desde que sejam aplicados somente para atividades eventuais.

§ 1º - Os contratos intermitentes somente poderão ser celebrados para novas contratações, não sendo aplicados automaticamente para contratos vigentes.

§ 2º - A remuneração dos empregados com contratos intermitentes não poderá ser inferior ao salário pago para os demais empregados que exerçam a mesma função no local da prestação do serviço, seja ele pago em hora ou dia.

§ 3º - Os trabalhadores com contrato intermitente, desde que com trabalho igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês terão direito a cesta básica ou vale compras pelo valor integral, conforme cláusula que trata sobre o assunto;

§ 4º - Os trabalhadores com contrato intermitente terão direito ao vale-transporte e vale refeição e/ou refeição no local correspondente aos dias de trabalho.

§ 5º - Não será obrigatório o fornecimento de convênio médico para os trabalhadores com contrato intermitente.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garantia de emprego e salários à empregada gestante, nos termos do art. 7º, inciso XVIII e art. 10, inciso II, alínea "b", do Capítulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, e Lei 9.029 de 03/04/95, e ainda de acordo com a Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais n. 88 e 196 SBDI-1, desde a comunicação do estado gravídico, até 05 (cinco) meses após o parto.

§ 1º - A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória

prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Art. 391-A, CLT).

§ 2º – Por ocasião da comunicação de dispensa, a empregada deverá avisar a empresa sobre seu estado de gravidez. Entretanto, para os casos de gravidez constatada até 60 (sessenta) dias após a demissão, com início antes da dispensa, será garantida a reintegração da empregada.

§ 3º - A empregada gestante não poderá ser dispensada, a não ser em razão de falta grave ou pôr mútuo acordo entre a empregada e a empresa, com a assistência do respectivo Sindicato Profissional apenas no caso de acordo mútuo.

§ 4º - No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa da empresa, o aviso prévio legal ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não poderão ser incorporados no prazo estipulado nesta cláusula.

§ 5º - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante, só poderão fazê-lo dentro do mesmo Município em que a empregada já prestar serviço.

§ 6º - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante e que não possuam filiais nas condições descritas no parágrafo anterior deverão proceder a transferência para a filial mais próxima do local de trabalho original com a concordância da Empregada e assistência do Sindicato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

Assegura-se às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1o e 2o do art. 389 da CLT.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SERVIÇO MILITAR

As empresas concederão estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a época do alistamento, até 30 (trinta) dias após a baixa, desincorporação ou dispensa.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO DOENÇA

Fica estabelecida garantia de emprego de 30 (trinta) dias, após a alta da Previdência Social, ao empregado afastado por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 09 (nove) meses.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado que sofreu acidente de trabalho ou Doença Profissional tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário.

Parágrafo Único - Fica expressamente reconhecido como acidente de trabalho, para fins de reconhecimento da estabilidade prevista no c*aput*, o acidente de percurso, ou seja, aquele ocorrido no trajeto de ida ou de volta do trabalhador, desde que utilizado o transporte contratado pelo empregador.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Assegura-se estabilidade no emprego durante o período que faltar para aposentar-se, ao empregado, que, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, desde que cumpridos os requisitos abaixo:

§ 1º - Tenham uma efetividade mínima de 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

§ 2º - Que o empregado comunique seu período de estabilidade de 24 (vinte e quatro meses), com no máximo 30 dias do início da estabilidade previsto nesta clausula, de forma escrita e assinada por si em 2 (duas) vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa, sendo que terá o prazo de mais 30 dias para envio de certidão ou outro documento oficial expedido pela Previdência Social com a contagem do tempo de serviço que comprove estar dentro do prazo para assegurar a garantia de emprego.

§ 3º - Apresentados os documentos com as formalidades acima, a empresa não poderá ser recusar a proceder ao seu recebimento, com assinatura de protocolo de recebimento.

§ 4º - A garantia à estabilidade cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, por qualquer motivo, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego.

§ 5º - Caso não ocorra a comunicação da estabilidade ao empregador durante os primeiros sessenta dias que iniciam o direito a essa estabilidade não haverá garantia de emprego, *e,* igualmente extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria.

§ 6º - O empregado sendo notificado sobre a rescisão do seu contrato de trabalho, a partir desta data, não poderá usar do dispositivo constante desta cláusula.

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO - MÃE ADOTANTE

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 - A da CLT.

§ 1º - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 2º - A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriado, finais de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato dos trabalhadores.

§ 1º - Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

§ 2º - Ante a natureza do serviço de preparo e fornecimento de refeições coletivas, onde a concentração das atividades ocorrem durante os horários habituais de refeição, inviabilizando a concessão de intervalo nesse período, fica acordado que as empresas poderão optar pela prática do intervalo intrajornada de forma fracionada em até dois intervalos de trinta minutos, respeitando-se a duração diária total de no mínimo uma hora para jornadas acima de seis horas, considerando-se a peculiaridade da atividade, atendidos os requisitos do artigo 71 parágrafos 2º, 4º e 5º da CLT.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

As empresas poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 minutos, cujo período será compensado com a redução na jornada diária de trabalho, mediante aprovação em assembleia promovida pelo sindicato laboral.

Parágrafo Único - Serão admitidas as pré-assinalações do período destinado ao intervalo intrajornada.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Fica garantido aos empregados estudantes o abono de faltas em dias de exame em estabelecimento educacional devidamente reconhecido, devendo, contudo, haver comunicação prévia de pelo menos 72 (setenta e duas) horas antes do afastamento e sua comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional.

Parágrafo Único - Quando dos exames citados, o empregado estudante somente trabalhará um turno ou se a sua jornada for única, 50% (cinquenta por cento) da jornada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, no artigo 10, § 1º das Disposições Transitórias da Constituição Federal, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

a) 3 (três) dias úteis de trabalhos consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

b) 3 (três) dias úteis de trabalhos consecutivos, em virtude do casamento;

c) 5 (cinco) dias úteis de trabalhos consecutivos, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

d) 1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;

e) Até 3 (três) dias úteis, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada." (artigo 473 – inciso XII da CLT);

f) Nos termos da Lei nº 9.853, de 27/10/99 (DOU de 28/10/99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo.

§ 1º – Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico, a fim de internação ou consulta filho menor ou dependente inscrito na Previdência Social de até **12** (doze) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração Médica.

§ 2º – Igualmente, assegura-se à ausência remunerada quando o empregado necessitar ausentar-se nos horários de visita hospitalar, ou quando for necessária a permanência do acompanhante, seja em âmbito hospitalar ou domiciliar, mediante comprovação escrita, através de atestado médico ou declaração da Entidade Hospitalar.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO

As empresas que atuam em hospitais, Supermercados/Hipermercados, presídios e CDPs e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso,

sem prejuízo de folga prevista em lei, ficam autorizadas a fazê-lo sem as formalidades de acordo expresso e escrito, entre o empregador e os empregados.

§ 1º - Para outras atividades não abrangidas no caput desta cláusula e quando se tratar de alteração de jornada pré-existente, as empresas deverão formalizar acordo coletivo com o Sindicato dos empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob jurisdição deste.

§ 2° - Quando se tratar de novo contrato onde já exista a prática da jornada 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, a empresa poderá optar pela adoção desta jornada sem a necessidade da formalização de acordo coletiva, devendo, porém, comunicar ao Sindicato representativo.

§ 3º - As empresas que adotarem o sistema de escala de revezamento de horário em outra modalidade deverão divulgá-la, com 30 (trinta) dias de antecedência, mantendo - a fixada no local de trabalho, durante a sua vigência.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias a serem concedidas aos empregados, desde que não sejam coletivas, deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada mês ou semana, salvo se houver manifestação expressa, de ambas as partes, de interesse em outro dia de início.

§ 1º - As Empresas deverão fornecer ao empregado o demonstrativo de férias, bem como efetuar o seu pagamento com até 2 (dois) úteis dias de antecedência do início do período de gozo.

§ 2º - As empresas deverão comunicar ao empregado o período de gozo de suas férias individuais com 30 (trinta) dias de antecedência. A empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros oriundos com despesas de estadia, passagens aéreas, terrestres ou marítimas ou outras não passíveis de cancelamento ou reprogramação, devidamente comprovadas pelo empregado.

§ 3º – O empregador que descumprir o prazo estabelecido no parágrafo anterior efetuará o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal (Súmula 450 TST).

§ 4º – Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que necessitarem conceder férias coletivas a seus empregados deverão comunicar ao Sindicato Profissional, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência, sendo que em caso excepcionais, em que houver necessidade de concessão de férias coletivas em prazo menor determinado pelo tomador, inclusive em razão de paralisação parcial ou total dos tomadores (2ª. Reunião), não haverá necessidade do cumprimento do prazo de 15(quinze) dias, deverá ser comunicado o Sindicato Laboral

§ 5º - As empresas poderão conceder férias antecipadas aos seus empregados, que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento proporcional aos dias de gozo e no prazo previsto no §1º da cláusula, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de desligamento do empregado antes de completado o período aquisitivo.

§ 6º - As empresas poderão conceder férias a seus empregados em até 3 (três) períodos, acrescido do terço constitucional proporcional, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS

As empresas se obrigam ao fornecimento de 05 (cinco) uniformes completos e a substituição dos mesmos sempre que necessário, além dos EPIs subentendendo-se calçados, luvas e máscaras, ferramentas e utensílios, gratuitamente, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitando-se as normas internas de cada empresa.

Parágrafo nico - Fica o empregado obrigado a devolver no prazo máximo de 5 (cinco) dias os uniformes, EPIs, ferramentas, utensílios e calçados, quando da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de ser descontado 50% (cinquenta por cento) do valor de custo de cada item, demonstrado através de nota fiscal.

Insalubridade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Quando ficar constatada, através de laudo pericial, a existência de insalubridade, as empresas pagarão um adicional, respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classificarem nos graus máximos, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da CLT.

§ 1º - Nas mesmas condições acima, constatadas a condição de periculosidade será assegurado um adicional de 30% (trinta pôr cento) sobre o salário nominal e não sobre a remuneração do empregado, nos termos do § 1º do art. 193 da CLT.

§ 2º - Aos empregados que trabalham nas dependências de hospitais e que tenham contato direto com pacientes será pago Adicional de Insalubridade no mesmo grau praticado pelo cliente.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS/ ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão os atestados e/ou declaração médica ou odontológica fornecidos por médico ou dentista, para fim de abono de ausências/faltas ao serviço. Recomenda-se sempre conter o CID da doença nos atestados.

Parágrafo Único - Os trabalhadores(as) poderão encaminhar os atestados ao empregador inclusive por meio eletrônico, devendo apresentar o original no retorno ao trabalho.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ALTA MÉDICA

No caso de “alta médica” concedida pelo INSS, a empresa que se recusar a reintegrar o empregado, mediante avaliação do Médico do Trabalho da empresa, efetuará pagamento dos dias não cobertos por aquele Órgão até a solução do impasse.

Parágrafo Único - Não se aplica o estabelecido nesta cláusula quando o próprio empregado se considerar incapacitado para o desempenho de suas atividades sem qualquer avaliação médica.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

A empresa manterá em suas dependências (local de trabalho), materiais de primeiros socorros para atendimento de seus empregados, em caso de necessidade, sem ônus para os mesmos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador, a providenciar socorro imediato ao empregado, em caso de acidente, mal súbito, ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR 7

Nos termos da faculdade contida na Portaria número 8 do Ministério do Trabalho, de 09 de maio de 1996, artigo 01, item 7.3.1.1.1, fica estabelecido que as empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

Parágrafo Único - DO DESENVOLIVIMENTO PCMSO - O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: a) admissional; (107.008.8/13) b) periódico; (107.009.6/13) c) de retomo ao trabalho; (107.010.0/13) d) de mudança de função; (107.011.8/13) e) demissional; (107.012.6/13).

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao Sindicato Suscitante que mantenha quadro de aviso, em local visível e de fácil acesso aos empregados, para divulgação de comunicados de interesse da categoria. Os locais serão determinados pela empresa, respeitada as normas internas de seus clientes.

Parágrafo Único - Será vedada a afixação de material político partidário, ofensivo a quem quer que seja ou que viole a Lei vigente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO

Quando solicitado, as empresas cederão ao Sindicato Profissional local apropriado, em suas unidades, a fim de facilitar a sindicalização dos novos funcionários, no ato da contratação e de seus empregados já ativos, desde que previamente autorizado pelo cliente.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

As empresas considerarão como de efetivo serviço o afastamento de até 02 (dois) de seus empregados, durante até 06 (seis) dias, para exercício de atividade sindical, mediante prévio aviso do Sindicato Suscitante, com o mínimo de 5 (cinco) dias de antecedência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL DA CATEGORIA ECONOMICA

Considerando que não há norma legal ou constitucional que estabeleça distinção entre o dirigente **sindical patronal e o dos trabalhadores** e que o trabalhador, mesmo em cargo de confiança, eleito para cargo sindical não perde a condição de empregado, ainda com base na interpretação dos artigos 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT e em consonância com a decisão unânime de 15.05.2020 na ADPF nº 276 pelo STF, estabelecem garantia de emprego ao dirigente sindical patronal e laboral desde o registro da candidatura

até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da CLT.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - R. S. C. / DOCUMENTAÇÃO

As empresas fornecerão, mediante solicitação individual, para fins previdenciários, a Relação de Afastamento e Contribuições, bem como, qualquer outra documentação, no prazo de 10 (dez) dias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas remeterão ao sindicato profissional cópia das guias de Contribuição Sindical (QUANDO HOUVER), Contribuição Assistencial, Confederativa, Mensalidade Sindical, Auxilio Assistência Odontológico e outros descontos, juntamente com a relação nominal dos empregados, contendo: nome; CPF; data de admissão, salário e o valor da contribuição, no prazo máximo no de até dez dias antes do vencimento, para fins de emissão da guia competente, (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central), sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido no mês anterior.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DA LGPD - LEI GERAL DE PROTECAO DE DADOS

Fica reconhecido o direito do Sindicato Profissional solicitar, a qualquer tempo e diretamente das empresas que integram a categoria, sem a necessidade de autorização pessoal, prévia e formal, o envio de listagem com os seguintes dados pessoais dos trabalhadores: nome, CPF, função e data de admissão, assim como solicitar o encaminhamento de comprovantes de depósito bancário, documento discriminativo de verbas pagas e descontadas, TRCT´s, VT, VR, FGTS e, enfim, documentos que se destinem a verificação do cumprimento das obrigações legais e convencionais.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas são obrigadas a efetuar o desconto da mensalidade associativa e social em Folha de pagamento, nos termos do artigo 545 da CLT – Consolidação das Leis do trabalho, de seus empregados associados do sindicato, no valor correspondente a 3,0% (três por cento), sobre o salário nominal, em favor do **SEERC/SJC - Sindicato dos Empregados nas Empresas de Refeições coletivas de São Jose dos Campos e Região**, desde que devidamente autorizado pelo empregado.

§ 1º - O sindicato subscritor do presente instrumento normativo remeterá às empresas, em tempo hábil para processamento do desconto, a listagem dos sócios.

§ 2º - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos de empregados que justifiquem o não recolhimento da mensalidade.

§ 3º - Os recolhimentos serão efetuados nas guias próprias, fornecidas pelo sindicato profissional, até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao desconto

§ 4º - Obrigam se as empresas em comprovar o recolhimento da mensalidade sindical, remetendo o comprovante e relação nominal dos empregados ao sindicato profissional, até 10(dez) dias após sua efetivação.

§ 5º - O não recolhimento da mensalidade sindical dentro do prazo previsto neste instrumento normativo implicará multa de 2,0% (dois por cento), mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

a) Como obrigação de fazer, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho descontarão em folha de pagamento de todos os empregados, associados ou não do sindicato, que prestam serviços na base territorial do sindicato profissional subscritor do presente instrumento normativo e serão beneficiados pelas cláusulas negociadas, a título de **Cota de Participação Negocial**, na forma dos arts. 513-e, 611-B-XXVI e 612 da CLT, das orientações do Ministério Público do Trabalho, consubstanciadas na NOTA TÉCNICA n. 2 de 26/10/2018, da CONALIS, do ENUNCIADO n. 24 da Câmara de Coordenação e Revisão do MPT, de 28/11/2018, do acordo judicial homologado no Processo TRT/15ª REGIÃO n. 0000571-54.2012.5.15.0083, do Processo n. 0007155-85.2018.5.15.0000 do TRT da 15ª Região, de 5.63 (cinco virgula sessenta e três por cento) no mês de julho de 2023, incidente sobre o salário nominal de cada empregado, reajustado em 1° de junho de 2023, limitado ao valor de R$ 143,77 (cento e quarenta e três reais e setenta e sete centavos), conforme convocação de Edital no Jornal “Folha de Sao Paulo”, publicado dia 16/06/2023, página A23 – editais , no qual foi deliberado na assembleia geral extraordinária, realizada em 20 de junho de 2023 em segunda convocação .

b) Referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor da entidade sindical profissional subscritora do presente instrumento normativo, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao desconto, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo, remetendo a empresa seu comprovante e a relação nominal dos empregados que tiveram o desconto, até 10 dias após seu recolhimento.

c) O desconto e o recolhimento da **Cota de Participação Negocial** foram aprovados na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato profissional, cujo edital foi publicado no Jornal “Folha de Sao Paulo”, publicado dia 16/06/2023, página A23 - Editais no qual foi deliberado na assembleia geral extraordinária, realizada em 20 de junho de 2023 em segunda convocação, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação dos associados e não associados do sindicato, nos termos do artigo 513, letra "e" da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

d) Fica assegurado o direito de oposição aos trabalhadores filiados e não filiados ao sindicato profissional, que poderá ser manifestado a qualquer tempo e sem a necessidade de comparecimento pessoal à sede do sindicato, bastando uma manifestação por escrito, assinada pelo trabalhador.

e) Manifestada a oposição pelos trabalhadores filiados ou não ao sindicato profissional, este comunicará imediatamente ao empregador respectivo, pedindo que interrompa o desconto nos salários dos trabalhadores.

f) Em caso de eventual desconto após a manifestação de oposição do trabalhador, a sua devolução será feita no pagamento do mês subsequente, devendo o sindicato enviar imediatamente ao empregador respectivo a relação das devoluções a serem procedidas.

g) Manifestada a oposição pelo trabalhador filiado ou não ao sindicato, sua eficácia será imediata e por prazo indeterminado, não incidindo mais nenhum desconto a partir de então nos salários deste trabalhador a título de Cota **de Participação Negocial** ou qualquer outra, salvo se ele vier a revogar expressamente a oposição.

h) Obrigam-se as empresas a comprovar o recolhimento da referida **Cota de Participação Negocial**, remetendo ao sindicato profissional o comprovante e a relação nominal dos empregados, com o respectivo desconto, até 10 (dez) dias após o mesmo, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

i) O não recolhimento da **Cota de Participação Negocial** dentro do prazo previsto neste instrumento normativo implicará multa de 2% (dois por cento), mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

j) As empresas não poderão interferir nem incentivar os trabalhadores a se oporem ao desconto da **Cota de Participação Negocial**, pois tal prática configura ato antissindical, conforme ORIENTAÇÃO n. 4 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho - CONALIS/MPT[1] e da Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUICAO PATRONAL

As empresas que integram a categoria econômica de refeições coletivas deverão proceder ao pagamento de contribuição assistencial patronal ao **SINDERC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, proporcional ao número de empregados lotados na empresa que deverá comprovar enviando cópia da relação de funcionários **SEFIP**. O pagamento poderá ser dividido em 3 parcelas sendo o primeiro pagamento em **30/07/2023** e os demais em **30/09/2023** e **30/11/2023**, respectivamente, na forma da seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR – R$
De 00 a 20 funcionários	R$ 1.100,00
De 21 a 50 funcionários	R$ 2.500,00
De 51 a 100 funcionários	R$ 3.500,00
De 101 a 250 funcionários	R$ 5.000,00
De 251 a 500 funcionários	R$ 8.000,00
De 501 a 1.000 funcionários	R$ 18.000,00
De 1.001 a 2.000 funcionários	R$ 26.000,00

Acima de 2000 funcionários	R$ 33.000,00

§ 1º - As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima sofrerão a incidência de multa de 10% (dez por cento), além de juros de 1 % ao mês e correção monetária.

§ 2º - **TAXA NEGOCIAL SINDICATO PATRONAL:** Todas as empresas que integram a categoria econômica de Refeições Coletivas e Similares do estado de São Paulo, repassarão ao Sindicato Patronal SINDERC Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, o valor correspondente a taxa negocial patronal no valor de **R$ 7,00 (sete reais) mensal por empregado para as empresas associadas** e **R$ 12,00 (doze reais) mensal 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

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, conforme tabela da CNC que será divulgada até 31/12/2023, respeitando a autonomia das decisões das assembleias.

Parágrafo Único: 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: ***sinderc@sindercsp.com.br.***

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTENCIA ODONTOLOGICA

Como obrigação de fazer da legislação civil, as empresas, por seu representante legal SINDERC - Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, signatário da presente norma coletiva, obrigam-se a recolher às suas expensas, mensalmente e diretamente para a respectiva entidade sindical profissional abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de **AUXÍLIO ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**, o valor de R$ 22,00 (vinte e dois reais), por empregado ativo na base territorial do sindicato subscritor desta norma coletiva . O pagamento deve ser realizado até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao vencido, iniciando-se no mês de julho/23, referente ao mês-base JUNHO/2023 e terminando em julho/2024, referente ao mês-base JUNHO/2024.

§ 1º - A base de incidência do auxílio odontológico tem como referência o número de empregados que prestam serviços na empresa, dentro da base territorial do sindicato profissional subscritor do presente instrumento normativo beneficiado por esta Convenção Coletiva de Trabalho no mês do recolhimento.

§ 2º - Para efeito do cálculo desse auxílio odontológico, cabe às empresas apresentarem mensalmente ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês, sua folha de pagamento e a GFIP, além de atualizar os dados cadastrais de seus empregados.

§ 3º - Não sendo possível a realização do cálculo pela falta das informações constantes dos itens anteriores, o sindicato profissional:

(I) efetuará compulsoriamente o cálculo da contribuição, com base na última atualização de cadastro feita pela empresa ou;

(II) não possuindo dados anteriores que lhe permitam realizar o cálculo correspondente, efetuará a cobrança com base na contribuição mínima (um salário mínimo), acompanhada de NOTIFICAÇÃO para que a empresa apresente documentos que permitam a realização do cálculo correto.

§ 4º - A empresa que deixar de recolher o auxílio odontológico dentro do prazo previsto neste instrumento coletivo de trabalho incorrerá na multa prevista nesta cláusula.

§ 5º - O sindicato profissional subscritor do presente instrumento normativo se compromete a oferecer de forma gratuita assistência odontológica a todos os empregados ativos das referidas empresas, com as coberturas exigidas pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), onde o sindicato se compromete a fazer as devidas inclusões utilizando as informações contidas nos relatórios encaminhados pela empresa ou pelo empregado ao preencher devidamente a ficha de adesão fornecida pelo sindicato.

§ 6º - Ocorrerá a desobrigação da contribuição, pelas empresas:

(I) em caso de encerramento formal de suas atividades;

(II) em caso de inexistência de funcionários em folha de pagamento;

(III) em caso de encerramento das atividades.

§ 7º - A desobrigação de contribuição apenas ocorrerá mediante a comprovação documental, pela empresa, de seu enquadramento em um dos itens acima e terá efeitos apenas após a data de apresentação dos referidos documentos, não sendo cancelados boletos emitidos e dívidas anteriores a essa apresentação, assim como não serão devolvidos valores já pagos pela empresa, a que título for.

§ 8º - Cessados os casos de desobrigação previstos no parágrafo sexto, deverá a empresa restabelecer, independente de notificação, a contribuição e a atualização cadastral com base na presente cláusula.

§ 9 - Essa cláusula obriga a todas as empresas do setor, inclusive aquelas enquadradas no SIMPLES Nacional ou em demais outros regimes tributários e fiscais.

§ 10º - Em caso de descumprimento desta cláusula fica estipulada multa em favor do sindicato profissional, de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, multiplicado pelo número de trabalhadores existentes na empresa, considerando a última relação de empregados em poder do sindicato.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 à 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, encaminhamento de e-mails da empresa ou do chefe imediato, 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 legislação pertinente.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIA DO TRABALHADOR EM REFEIÇÕES COLETIVAS

Fica reconhecida a data do dia 10 de maio como sendo o dia dos trabalhadores nas empresas de refeições coletivas, sempre que possível seja feito um reconhecimento nesta data.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - COMPETÊNCIA

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir advindas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as partes elegem o fórum competente do Sindicato profissional, abrindo mão de qualquer outro por mais privilegiado que seja ou possa ser.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE MANUTENÇÃO DA DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1o de junho de 2023 a 31 de maio de 2024 mantendo a data base da categoria em 1º de junho.

Parágrafo Único - Até a homologação da convenção coletiva 2023/2024, as convenções atuais estarão vigentes.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido o pagamento de multa em benefício da parte prejudicada, no percentual de 30% (trinta por cento) calculados sobre o piso normativo, por empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica subordinado às normas estabelecidas no art. 615 da CLT.

}

JOSE CARLOS DA CONCEICAO
Presidente
SINDICATO EMP EMP REFEICOES COLETIVAS DE S J DOS CAMPOS

ELIEZER PEREIRA SOUZA
Presidente
SINDERC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP

ANEXOS
ANEXO I - ATA SJC 2023-1

Anexo (PDF)