CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007022/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/07/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036953/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.151150/2023-17
DATA DO PROTOCOLO: 19/07/2023

SINTERCAMP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE CAMPINAS E REGIAO, CNPJ n. 01.599.721/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO EDUARDO RITZ;

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 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES INDUSTRIAIS, REFEIÇÕES SERVIDAS PARA PASSAGEIROS EM AERONAVES, EXCETO A CATEGORIA ECONÔMICA DO SETOR DE FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR E MERENDA ESCOLAR**, com abrangência territorial em **Aguaí/SP, Águas da Prata/SP, Águas de São Pedro/SP, Americana/SP, Américo Brasiliense/SP, Analândia/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Borborema/SP, Brotas/SP, Campinas/SP, Capivari/SP, Charqueada/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Descalvado/SP, Dourado/SP, Elias Fausto/SP, Engenheiro Coelho/SP, Estiva Gerbi/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Ibaté/SP, Ibitinga/SP, Indaiatuba/SP, Ipeúna/SP, Iracemápolis/SP, Itajobi/SP, Itapira/SP, Itápolis/SP, Itirapina/SP, Jaguariúna/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monte Mor/SP, Nova Europa/SP, Nova Odessa/SP, Novo Horizonte/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Porto Ferreira/SP, Rafard/SP, Ribeirão Bonito/SP, Rincão/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Saltinho/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, São Carlos/SP, São João da Boa Vista/SP, São Pedro/SP, Sumaré/SP, Tabatinga/SP, Torrinha/SP e Valinhos/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2023 a 31/05/2024

O Salário Normativo da categoria profissional será reajustado pelo índice de 5,63% (cinco vírgula sessenta e três por cento) sobre os salários de maio de 2023 a ser aplicado a partir de 01 de junho de 2023. Para os salários superiores a R$ 4.029,32 (quatro mil, vinte e nove reais e trinta e dois centavos) equivalente a 2,5 pisos será aplicada parcela fixa de **R$ 226,85 (duzentos e vinte e seis reais e oitenta e cinco centavos)** sobre os salários de maio de 2023 a ser aplicado a partir de 01 de junho de 2023.

§ 1º - A partir de 1º de junho de 2023, o salário normativo da categoria terá reajuste de 5,63% (cinco vírgula sessenta e três por cento) sobre os salários de maio de 2023 e será de R$ **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.

§ 2º - A partir de 1º de junho de 2023, o **piso normativo para Cozinheiro**(a) terá reajuste de 5,63% (cinco vírgula sessenta e três por cento) sobre os salários de maio de 2023 a ser aplicado a partir de 01 de junho de 2023 e, portanto o piso dessa função será de **R$ 1.893,33** (um mil e oitocentos e noventa e três reais e trinta e três centavos) ou **R$ 8,60** (oito reais e sessenta centavos) por hora.

§ 3º - A partir de 1º de junho de 2023, o **piso normativo para Copeiro**(a) Hospitalar terá reajuste de 5,63% (cinco vírgula sessenta e três por cento) sobre os salários de maio de 2023 a ser aplicado a partir de 01 de junho de 2023 e, portanto o piso dessa 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 centavos) por hora.

§ 4º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 1/06/2022 a 31/5/2023, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferências de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

§ 5º - 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 percentual 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 1 (um) dia no pagamento de salário e de 5% (cinco por cento) por dia, do período subsequente.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO COM CHEQUE OU DEPÓSITO

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

CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO 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.

§ Único - No caso de constatação de erros no demonstrativo de pagamento, a diferença será paga na próxima folha.

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA

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

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

CLÁUSULA OITAVA - 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.

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

CLÁUSULA NONA - GARANTIA DO 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, desde que expressamente autorizadas por este, 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, mensalidades dos planos médicos e/ ou odontológicos oferecidos pelo Sintercamp para os dependentes, mensalidades de seguros, e outros, feitos junto ao Sindicato profissional 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 13º SALÁRIO

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

§ 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 SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO NATALINA/ANTECIPAÇÃO NAS FÉRIAS

As empresas concederão aos empregados, 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 TERCEIRA - 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 unidades.

§ 3º - As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade profissional, 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 Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO POR ANUÊNIO

Os empregados que por força de Convenção Coletiva de Trabalho anterior, já tinham adquirido o direito ao anuênio, continuarão acumulando os percentuais a que fazem jus até 31/03/97 e 31/05/97.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22h00 de um dia até as 05h00 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 e a Súmula 213 de STF.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 máximo, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da CLT.

§ 1º - Nas mesmas condições acima, constatada a condição de periculosidade será assegurado um adicional de 30% (trinta por 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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2023 a 31/05/2024

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 31/12/2023, sendo que o critério a ser utilizado para avaliação do montante a ser eventualmente distribuído será o resultado obtido pelo desempenho do trabalhador ou do grupo de trabalhadores, de acordo com definição da empresa previamente ajustada.

§ 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, de acordo com o disposto no artigo 3° da Lei n° 10.101/2000.

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

§ 3º - Fica vedado o pagamento de PLR sem que esteja vinculado ao cumprimento de metas e resultados pelo trabalhador.

§ 4º – A empresa que não atender o previsto no caput desta cláusula está sujeita ao pagamento da multa prevista na cláusula MULTA POR DESCUMPRIMENTO, cujo pagamento deverá ocorrer até 31/01/2024, para o exercício de 2024, sendo que o pagamento não exime a empresa de negociar o acordo com o Sindicato profissional.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2023 a 31/05/2024

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

§ 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) por dia trabalhado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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) por mês, 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), ou, uma cesta básica de alimentos com composição equivalente ao valor do vale alimentação, com a seguinte composição:

03 Pacotes de Arroz Longo Fino Tipo 1 c/ 5kg

03 Pacotes de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1kg

03 Unidades de Óleo de Soja c/ 900 ml

03 Pacotes de Açúcar Refinado c/ 1kg

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

01 Pacote de Macarrão Espaguete c/ 500g

01 Lata de Extrato de Tomate c/ 340g

01 Pacote de Leite em Pó Integral c/ 200g

01 Pacote de Farinha de Trigo Especial c/ 1kg

01 Pacote de Farinha de Mandioca Crua c/ 500g

01 Lata de Ervilha em conserva / seleta de legumes

01 Pacote de Sal Refinado c/ 1kg

01 Lata de Milho Verde

01 Lata de Sardinha em Conserva

01 Lata de Achocolatado (Nescau ou Toddy) c/ 200g

01 Pacote de Biscoito Cream Cracker c/ 200g

01 Pacote de Biscoito Maisena c/ 200g

01 Lata de Goiabada c/ 300g

01 Pacote de Fubá c/ 500g

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

01 Amaciante de Roupas (Ypê) c/ 1litro

01 Peças de Creme Dental c/ 180g

04 Peças de Sabonete (Lux) 90g

01 Alvejante com Cloro c/ 1litro

§ 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$122,57 (cento e dezesseis reais e quatro centavos) a partir de 1º. de junho de 2023, com desconto em folha de R$ 6,86 (seis reais e oitenta e seis centavos) por empregado.

§ 10 - 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.

§ 11 - Deverão as empresas manter o benéfico 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.

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2023 a 31/05/2024

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, 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, a exibirem 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 - 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 TERCEIRA - 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 o 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 (os) 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(o) empregada(o) 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 3/9/86.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2023 a 31/05/2024

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. 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 manutenção, 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. A manutenção deste plano de Benefício Social Life Card Assist será de responsabilidade integral das empresas associadas ou não ao sindicato patronal, 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, mantendo a obrigatoriedade do envio mensal de relatório nominal dos trabalhadores mesmo que afastados a partir do décimo terceiro mês às empresas.

§ 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.

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

a) 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/.

b) ASSISTÊNCIA FUNERAL: prestação de serviços para todas as providências necessárias, desde o óbito ao sepultamento (liberação do corpo, cartório, funeral, enterro, entre outros) do trabalhador/beneficiário **e até 01 (um) de seus dependentes legais (marido, esposa e ou filhos), devidamente consignados no INSS, ficando estabelecido o limite legal de filhos até 18 (dezoito) anos.**

c) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: em caso de ativação dos serviços de Assistência Funeral LifeCard 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).

d) 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.

e) TELEMEDICINA: O trabalhador/beneficiário e até 1 (um) de seus dependentes legais (marido, esposa, e ou filhos), a ser indicado pelo titular, devidamente consignado no INSS, ficando estabelecido o limite legal de filhos de até 18 anos, 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.

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.

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.

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

§ 12 – Poderá fazer parte do rol de benefícios desta cláusula, qualquer outro benefício que venha a ser desenvolvido pela LIFECARD, ao longo da vigência da presente CCT, desde que não implique em custo adicional para as empresas.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 empresa.

§ 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 ele seja efetivamente contratado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL

A realização de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 6 (seis) horas, uma única vez, acrescido de alimentação e vale transporte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 profissional.

§ 1° - As empresas que optarem por homologar as rescisões em suas sedes ou unidades operacionais poderão fazê-las, desde que enviem ao Sindicato profissional 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 profissional até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente à homologação para conferência, sob pena de multa prevista na cláusula denominada 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 acarretará 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 profissional 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 TRIGÉSIMA - 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.

§ 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, esta deverá ser lida e assinada por 2 (duas) testemunhas.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 uma 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 **1**(um) ano de duração, deverão ser acrescidos **3** (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

§ 1º - A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12.506/2011 aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado, ou seja, os dias que excederem os 30 dias iniciais de aviso prévio, o acréscimo de dias deverá ser sempre indenizado e não trabalhado, tanto para o empregado dispensado imotivadamente pelo empregador, como para o empregado que pede demissão**.**

§ 2º - A Lei 12.506/11 em nada alterou o artigo 488 da CLT, logo, continua em vigor a redução da jornada diária de trabalho em duas horas ou a redução de 7 (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 término 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 parágrafo, será necessário que a empresa apresente o comprovante do encerramento contratual no prazo da rescisão do trabalhador.

§ 6º - 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 - O empregado demissionário poderá cumprir o período previsto no aviso prévio, caso contrário deverá ser descontado o período não trabalhado.

§ 2º - 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.

§ 3º – 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 TERCEIRA - TEMPORÁRIOS

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 ele seja efetivamente contratado.

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

§ 2º - Fica assegurado aos trabalhadores temporários o direito estipulado na legislação específica, 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 se empregado fosse.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - COTAS PARA DEFICIENTES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Será considerada pessoa portadora de deficiência para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 8.213/91, aquele empregado que possui limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO INTERMITENTE

Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação não é contínua 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 OITAVA - 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 Ato das Disposições Constitucionais Transitórias 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 5 (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 por 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 Profissional.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE - 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.

§ Único - Fica expressamente reconhecido como acidente de trabalho, para fins de reconhecimento da estabilidade prevista no caput, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE - 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 9 (nove) meses.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 cumprido os requisitos abaixo:

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

§ 2º - Que o empregado comunique o 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 o envio de documento oficial expedido pela Previdência Social com 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 se recusar a proceder ao recebimento, com assinatura de protocolo de recebimento.

§ 4º - A garantia a 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 profissional.

§ 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 QUINTA - 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 profissional.

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

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO

As empresas que atuam em hospitais, Supermercados/Hipermercados, presídios e CDP's 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 sindicato profissional.

§ 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 Profissional, 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 coletivo, devendo, porém, comunicar ao Sindicato profissional.

§ 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 de serviços, inclusive em razão de paralisação parcial ou total dos tomadores, 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.

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

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

b) 3 (três) dias úteis de trabalho consecutivo, em virtude do casamento;

c) 5 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivo, 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 comprovado (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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS

As empresas se obrigam ao fornecimento de 5 (cinco) uniformes completos e a substituição dos mesmos sempre que necessário, além dos EPI's 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.

§ Único - Fica o empregado obrigado a devolver no prazo máximo de 5 (cinco) dias os uniformes, EPI's, 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.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR 7

Nos termos da faculdade contida na Portaria n. 8 do Ministério do Trabalho, de 09 de maio de 1996, artigo 1º, 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 DESENVOLVIMENTO 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 retorno ao trabalho (107.010.0/13); d) de mudança de função (107.011.8/13); e) demissional (107.012.6/13).

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 enviar os atestados por meio eletrônico, devendo apresentar o original no ato do retorno ao trabalho.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

§ 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 QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS

A empresa manterá em suas dependências (locais de trabalho), materiais de primeiros socorros para atendimento de seus empregados, em caso de emergência, respeitando os limites legais, sem ônus para estes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao Sindicato Profissional 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 2 (dois) de seus empregados, durante até 6 (seis) dias, para exercício de atividade sindical, mediante prévio aviso do Sindicato Profissional, com o mínimo de 5 (cinco) dias de antecedência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL DA CATEGORIA ECONÔMICA

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, assim como ao dirigente sindical do trabalhadores, 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 - APLICAÇÃO DA LGPD

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 comprovar o cumprimento das obrigações legais e convencionais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas remeterão ao sindicato profissional cópia das guias de Contribuição Sindical (quando houver), Cota Social Negocial, Mensalidade Associativa, Subsídio de Benefício à Categoria Profissional 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% (cinquenta por cento) sobre o montante devido/recolhido no mês anterior.

§ 1º - O envio de dados foi autorizado pelos trabalhadores na Assembleia realizada em 12 de abril de 2023, às 11h00, **na sede do Sintercamp, na Rua Álvares Machado, nº 361, Centro, na cidade de Campinas/SP.** cujo edital de convocação foi publicado no **Jornal "Folha de São Paulo", do dia 5 de abril de 2023 – edição de quarta-feira, PAG. A24,** portanto, conforme autorização em assembleia da categoria não viola direito dos trabalhadores e está amparado nas determinações contidas nos artigos 421 e 422 do Código Civil, artigos 611-A e 611-B da CLT, cuja interpretação se dá de acordo com os princípios da solidariedade, isonomia, autonomia e liberdade sindical previstos no artigo 8º, no inciso I do artigo 3º caput e XX do artigo 5º todos da Constituição Federal.

§ 2º - No caso de descumprimento desta cláusula por parte das empresas, impossibilitando, portanto, o cálculo da multa prevista no caput, o sindicato a notificará para cumprimento e regularização no prazo máximo de 5 dias. Mantida a conduta quanto a não apresentação da relação nominal de empregados, será cobrada multa no valor de um piso da categoria, por mês de descumprimento.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2023 a 31/05/2024

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento e repassarão as mensalidades associativas de seus empregados, mediante relação de trabalhadores fornecida pelo Sindicato Profissional no valor mensal de R$ 35,00 (trinta e cinco reais) por empregado associado.

§ 1º - Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor do Sindical Profissional, em guias próprias encaminhadas por este, até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao desconto.

§ 2º - O desconto e o recolhimento da mensalidade associativa foram aprovados na **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato profissional,** em 12 de abril de 2023, às 11h00, **na sede do Sintercamp, na Rua Álvares Machado, nº 361, Centro, na cidade de Campinas/SP.** cujo edital de convocação foi publicado no **Jornal "Folha de São Paulo", do dia 5 de abril de 2023 – edição de quarta-feira, PAG. A24.**

§ 3º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados associados, até o dia 25 de cada mês, para fins de emissão da guia competente, contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição (**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, o qual será calculado com base na última listagem apresentada pela empresa.

§ 4º - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não desconto e recolhimento.

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

§ 6º - Caso ocorram alterações contratuais para o trabalhador no que tange ao seu vínculo empregatício ou unidade operacional, não será necessário novo preenchimento de ficha associativa, desde que o trabalhador se mantenha na base territorial do sindicato laboral ao qual já estava vinculado e nos segmentos representados por este mesmo sindicato, mantendo-se a obrigatoriedade no envio da ficha associativa à nova empresa pelo sindicato laboral.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2023 a 31/05/2024

As empresas como obrigação de fazer, descontarão em **FOLHA DE PAGAMENTO** de todos os empregados, que prestam serviços na base territorial do Sindicato profissional, mensalmente, a título de **Cota Social Negocial**, o percentual de **2,25% (dois vírgula vinte e cinco por cento) aplicado sobre o salário nominal, limitado ao teto máximo para desconto no valor de R$ 153,22** (cento e cinquenta e três reais e vinte e dois centavos). Ainda como obrigação de fazer, o valor descontado deverá ser repassado imediatamente ao Sindicato profissional.

§ 1º - A Cota Social Negocial visa o ressarcimento do trabalho e despesas decorrentes do processo negocial do sindicato profissional para obtenção de êxito na negociação coletiva e, portanto, deve contar com a participação de cada trabalhador do segmento de refeições coletivas que é beneficiado pela convenção coletiva de trabalho celebrada pelo sindicato profissional junto ao sindicato patronal, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema sindical, não se aplicando aos trabalhadores associados ao sindicato profissional.

§ 2º - A Cota Social Negocial está amparada no inciso XXVI do artigo 7º da CF/88, nos incisos II e III do artigo 8º da CF/88, sendo que não viola o entendimento do STF no julgamento da ADI nº 5794, nem a Súmula Vinculante 40 e Súmula 666 do STF, Precedente Normativo 119 do C. TST, OJ 17 da SDC/TST e inciso XXVI do artigo 611-B, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017.

§ 3º - O referido desconto deverá ser procedido em folha de pagamento e repassado em favor do Sindicato profissional, em guias próprias encaminhadas por este, até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao desconto, remetendo seu comprovante e a relação nominal dos empregados até 10 dias após o recolhimento.

§ 4º - O desconto e repasse da **COTA SOCIAL NEGOCIAL foi aprovado na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada** em 12 de abril de 2023, às 11h00, **na sede do Sintercamp, na Rua Álvares Machado, nº 361, Centro, na cidade de Campinas/SP.** cujo edital de convocação foi publicado no **Jornal "Folha de São Paulo", do dia 5 de abril de 2023 – edição de quarta-feira, PAG. A24, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação dos associados e não associados, abrangendo indistintamente todos os integrantes da categoria profissional representada.**

§ 5º - Fica esclarecido que, para efeito desta cláusula, na qual a Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores, convocada nos termos explicitados no parágrafo anterior, deliberou com base no artigo 513, "e", da CLT, a autorização expressa para o desconto da COTA SOCIAL NEGOCIAL, não se tratando de contribuição confederativa, tampouco de contribuição assistencial, mas tão somente de COTA SOCIAL NEGOCIAL, nos termos do artigo 513, "e", da CLT.

§ 6º - Fica assegurado o direito de oposição, individual escrita, por parte do Empregado não sindicalizado, desde que manifestado perante a diretoria do Sindicato profissional até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em atendimento ao TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 0376/2003, firmado perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO.

§ 7º - Obrigam-se as empresas a comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição, com o respectivo desconto, até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, o qual será calculado com base na última listagem apresentada pela empresa.

§ 8º - O não recolhimento dentro do prazo previsto implicará em multa de 2% (dois por cento) mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS À CATEGORIA PROFISSIONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2023 a 31/05/2024

Em conformidade a lei 13.467/2017, em seu artigo 611-A, que estabelece que “Convenção Coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”, as empresas deverão pagar, às suas expensas, o valor de **R$ 22,00 (vinte e dois reais), por empregado ativo na base territorial do Sindicato profissional**, recolhido diretamente ao sindicato, a título de SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS, sendo que R$ 20,00 (vinte reais) é destinado ao sindicato laboral e R$ 2,00 (dois reais), à FETERCESP. O pagamento deve ser realizado até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao vencido, iniciando-se, no mês de JUNHO/2023, e terminando em JULHO/2024 referente ao mês base JUNHO/2024.

§ 1º - A base de incidência tem como referência o número de empregados que prestam serviços na empresa, dentro da base territorial do Sindicato Profissional, beneficiado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, no mês do recolhimento.

§ 2º - Para efeito do cálculo dessa contribuição, cabe à empresa apresentar compulsória e mensalmente, até o dia 10 do mês, a sua folha de pagamento e sua 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:

(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 adequado.

§ 4º - A empresa que deixar de recolher dentro do prazo previsto neste Instrumento Coletivo incorrerá na multa prevista nesta cláusula.

§ 5º - 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.

§ 6º - 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.

§ 7º - Cessados os casos de desobrigação previstos nos parágrafos quinto e sexto, deverá a empresa restabelecer, independente de notificação, a contribuição e a atualização cadastral com base na presente cláusula.

§ 8º - Essa cláusula obriga a todas as empresas do setor, inclusive aquelas enquadradas no SIMPLES Nacional ou em demais outros regimes tributários e fiscais.

§ 9º - O recolhimento previsto nesta cláusula fica ajustado como obrigação de fazer, prevista no Código Civil Brasileiro, sendo que o seu descumprimento acarretará multa em favor do Sindicato Profissional de 30% (trinta por cento) do piso salarial multiplicado pelo número de trabalhadores existentes na empresa, considerando a última relação de empregados que houver no Sindicato Profissional, sob pena de execução direta, utilizando-se como título executivo o boleto gerado com base na última relação de trabalhadores recebida pelo sindicato profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2023 a 31/05/2024

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 2024, 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 - TAXA NEGOCIAL - SINDICATO PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2023 a 31/05/2024

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 (EM REAIS)

Até 20 empregados.....	R$ 1.100,00
De 21 a 50 empregados.....	R$ 2.500,00

De 51 a 100 empregados.....	R$ 3.500,00
De 101 a 250 empregados.....	R$ 5.000,00
De 251 a 500 empregados.....	R$ 8.000,00
De 501 a 1.000 empregados	R$ 18.000,00
De 1.001 a 2.000 empregados.	R$ 26.000,00
Acima de 2.000 empregados	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 - Para o pagamento da devida contribuição, o boleto de cobrança deverá ser preenchido com o valor acima disposto dependendo do número de empregados constante da relação de funcionários SEFIP.

§ 3º - 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**, e até o dia 10 de cada mês, 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.

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 às contribuições previstas na presente convenção, seja por pressão dos departamentos internos das empresas, através de entrega de modelo de carta de oposição, organização de caravanas, fretamento de ônibus e vans, seja por exigência de apresentação de recibo de entrega da oposição aos referidos departamentos da empresa ou qualquer outro meio que tenha o objetivo de enfraquecer economicamente a entidade sindical, o que será considerado crime nos termos do artigo 203 do Código Penal e demais artigos da legislação pertinente.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIA DO TRABALHADOR EM REFEIÇÕES COLETIVAS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - COMISSÃO DE ESTUDOS E NEGOCIAÇÃO

Acordam as partes em criar a comissão de estudos e negociação, devendo ter o mínimo de 4 (quatro) e o máximo de 6 (seis) membros de cada parte Fetercesp e Sinderc, sendo que a pauta deverá ser enviada com 10 (dez) dias de antecedência para a parte contrária, independentemente do assunto a ser tratado, e agendamento de reunião, que será realizada mensalmente revezando-se os locais (ora Fetercesp, ora Sinderc).

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Disposições Gerais

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.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - REGRAS ESPECIAIS DE VIGÊNCIA

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** para as **cláusulas econômicas e 1º junho de 2023 a 31 de maio 2025** para as **cláusulas sociais e mistas**, ficando mantida a **data base da categoria em 1º de junho.**

§ 1º: Para os fins de clareza quanto a vigência das cláusulas que compõem a presente convenção coletiva, ficou definido entre as partes que **são cláusulas econômicas: REAJUSTE SALARIAL; PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**. As demais cláusulas constantes da presente convenção coletiva são cláusulas sociais e/ou mistas.

§ 2º: Fica expressamente esclarecido que as cláusulas mistas, ou seja, sociais com elementos econômicos - **FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES; CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS/VALE COMPRAS OU CARTÃO MAGNETICO; ASSISTÊNCIA MÉDICA; BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR, MENSALIDADE ASSOCIATIVA, COTA SOCIAL NEGOCIAL e SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS À CATEGORIA PROFISSIONAL -** terão seus valores revistos juntamente com as cláusulas econômicas propriamente ditas, ou seja, a partir de 1o. de junho de 2024, **exceto no que tange à CESTA BÁSICA, como consta de cláusula específica.**

}

PAULO EDUARDO RITZ
Presidente
SINTERCAMP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE CAMPINAS E REGIAO

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

ANEXOS

ANEXO I - LISTAS DE PRESENÇA

Anexo (PDF)

ANEXO II - EDITAL

Anexo (PDF)

ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)