

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP011422/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/11/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR061249/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47998.005973/2019-31  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/10/2019

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

SINTERCAMP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE CAMPINAS E REGIAO, CNPJ n. 01.599.721/0001-22, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ODIMAR GERALDO RAMOS;

E

BASE SISTEMA SERVICOS DE ADMINISTRACAO E COMERCIO EIRELI, CNPJ n. 02.183.750/0001-71, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). PAULO JOSE DE ANDRADE;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2019 a 31 de julho de 2020 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores que prestam serviços de mão-de-obra e fornecimento de merenda escolar**, com abrangência territorial em **Campinas/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo da categoria profissional será de R\$ 1331,20 (hum mil, trezentos e trinta e um reais e vinte centavos) mensais, a partir de 1º de agosto de 2019.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos (as) empregados (as) representados (as) neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** serão reajustados com aplicação do percentual de **4% (quatro por cento) a partir de 1º de agosto de 2019**.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO**

A empresa efetuará o pagamento mensal dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

§ 1º - Quando o 5º dia útil coincidir com o sábado, o pagamento deverá ser efetuado no dia útil anterior.

§ 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 SEXTA - PAGAMENTO COM CHEQUE**

Quando o pagamento do salário for efetuado mediante cheque, a empresa estabelecerá 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 SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá mensalmente, aos (as) seus(suas) empregados(as) com antecedência de 2 (dois) dias da data de pagamento de salário, demonstrativos de pagamento onde conste: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviços e outras que componham, ou seja, deduzidas do salário, podendo ser de forma eletrônica.

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

#### **ISONOMIA SALARIAL**

#### **CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA**

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

§ 1º - Caso a empresa tenha estrutura de cargos e salários organizada, no caso previsto nesta cláusula, será garantido o salário inicial ou o maior salário pago em cada função.

§ 2º - Não se incluem na garantia prevista nesta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único(a) empregado(a) no seu exercício.

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

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

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

#### **DESCONTOS SALARIAIS**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTO EM FOLHA**

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

§ 1º - As autorizações serão encaminhadas à empresa, 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 20 (vinte) 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 - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

A empresa concederá aos (as) empregados (as), por ocasião do retorno das férias, 50% (cinquenta por cento) de antecipação do 13º salário, desde que solicitado por estes, exceto quando ocorrerem nos meses de janeiro, julho, novembro, dezembro e férias coletivas.

**Parágrafo único** – Fica estipulada multa de 10% (dez por cento) do valor bruto do 13º salário, na hipótese de atraso de 1 (um) dia no pagamento e de 5% (cinco por cento) por dia do período subsequente, em benefício do empregado, em qualquer das parcelas.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO**

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

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

§ 2º - É facultada à empresa a prorrogação de jornada e compensação de horas previstas no artigo 59 da CLT, devendo a empresa comunicar ao Sindicato Profissional os horários de trabalho praticados e os(as) empregados(as) envolvidos no âmbito de sua empresa.

§ 3º – A empresa poderá adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade laboral de cada empresa, inclusive com uso de processamento eletrônico de dado, tanto para os(as) empregados(as) internos como externos.

§4º - A empresa poderá compensar as ausências em pontes de feriados, limitadas a 8 (oito) sábados para fins de realização de exames periódicos, treinamentos e reciclagens durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22hs00 de um dia até as 05hs00 do dia seguinte e terá remuneração superior ao do diurno, com um acréscimo de 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 QUARTA - REFLEXOS

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

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

A Empresa pagará o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) referente ao período de agosto de 2018 a julho de 2019, a título de PLR em 2 (duas) parcelas de igual valor, sendo 1ª parcela na folha de novembro 2019, e a 2ª parcela na folha de abril de 2020.

Parágrafo 1º - O colaborador perderá 1/12 (um doze avos) do valor total da PLR, no mês em que ocorrer falta injustificada;

**Parágrafo 2º** – Para o exercício 2019/2020, a negociação de PLR será na data base de 2020.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO E DESCONTO DE REFEIÇÕES

A empresa fornecerá aos(as) seus(suas) empregados(as) administrativos, vale refeição no valor de **R\$ 29,00 (vinte e nove reais)** por dia útil trabalhado, e poderá efetuar o desconto mensal em folha de pagamento, em valor equivalente a 1% (um por cento) do salário nominal.

**§ 1º** A empresa fornecerá aos seus (suas) cozinheiros(as) e merendeiros(as) vale refeição **no valor de R\$ 13,00 (treze reais) por dia útil trabalhado ou pagará este valor em moeda corrente**, sem considerar como salário “*in natura*”, que neste caso deverá ser pago juntamente com o salário mensal. A empresa poderá efetuar o desconto mensal em folha de pagamento, em valor equivalente a 1% (um por cento) do salário nominal.

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

A empresa concederá aos seus(suas) empregados(as) mensalmente, um vale compras no valor equivalente a R\$ 154,50 (cento e cinquenta e quatro reais e cinquenta centavos), ou uma cesta básica de alimentos de igual valor, sendo garantido no mínimo a composição abaixo:

03 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  
01 Pacote de Macarrão Espaguete c/ 500g  
01 Lata de Extrato de Tomate c/340 g  
01 Pacote de Leite em Pó Integral c/ 200g  
01 Pacote de Farinha de Trigo Especial c/ 1 kg  
01 Pacote de Farinha de Mandioca Crua c/ 500g  
01 Lata de Ervilha em conserva / seleta de legumes  
01 Pacote Sal Refinado c/ 1kg  
01 Lata de Milho Verde  
01 Lata de Sardinha em Conserva  
01 Lata de Achocolatado (Nescau ou Toddy) c/ 200 g  
01 Pacote de Biscoito Cream Cracker c/ 200g  
01 Pacote de Biscoito Maisena c/ 200g  
01 Lata de Goiabada c/ 300 g  
01 Pacote de Fubá c/ 500g  
01 Pacote de Sabão em Pó (Omo) c/ 800g  
01 Amaciante de Roupas (Ypê) c/ 1 litro  
01 Peça de Creme Dental c/ 170 g  
04 Peças de Sabonete (Lux) 90 g  
01 Alvejante com Cloro c/ 1 litro

§ 1º - O (a) empregado (a) terá direito a este benefício imediatamente a partir da sua contratação, como temporário ou contratado, inclusive os que estiverem de férias, exceto aquele que faltar sem justificativas. Caso o (a) empregado (a) ingresse ao serviço com atraso, sendo sua entrada autorizada pela empresa, fará jus ao benefício.

§ 2º - O(a) empregado(a) que tiver **acima de 3 (três) atestados** com datas alternadas no mês, **perderá o direito ao benefício.**

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

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

§ 5º - A empresa poderá efetuar o desconto em folha de pagamento de **até R\$ 3,00 (três reais), por empregado(a)**.

§ 6º - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do Vale Compras, ou Cesta básica de Alimentos pelo mesmo período.

§ 7º - O(a) empregado(a) afastado(a) por motivo de auxílio doença (31) terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta básica de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 8º - O(a) empregado(a) afastado(a) por motivo de auxílio doença acidentário ou acidente do Trabalho (91) terá direito ao recebimento do vale compras ou a cesta básica de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 9º - A empresa se obriga a doar mensalmente ao Sindicato dos Empregados uma **cesta básica de alimentos**, igual a que está sendo fornecida aos(às) seus(suas) empregados(as), a fim de que este tenha a possibilidade de comparar o valor e a qualidade dos produtos desta.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

A empresa concederá obrigatoriamente, após 180 (cento e oitenta) dias da contratação, plano de Assistência Médica hospitalar aos(às) seus(suas) empregados(as) e dependentes legais, nos termos do que determina o artigo 16 da Lei 8.213/91, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até 16 (dezesesseis) anos.

§ 1º - Fica facultado ao(a) empregado(a), optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica Hospitalar na admissão, devendo apresentar carta de próprio punho com a opção escolhida.

§ 2º - Para manutenção do plano de assistência médica hospitalar a empresa poderá solicitar a participação financeira do(a) empregado(a), **no percentual de 50% (cinquenta por cento) limitado ao valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) para o(a) titular**. Caso o(a) empregado(a) titular deseje incluir dependente, fica consignado que o valor a ser pago por este é de **60% (sessenta por cento) do valor devido para cada dependente, limitado ao valor de R\$ 70,00 (setenta reais)**. A diferença será subsidiada pela empresa, tanto para titular, como dependente.

§ 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(a) empregado(a) assumirá o custo da diferença entre os planos.

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

§ 5º - A empresa obriga-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(a) 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 - 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 (as) empregados(as) dispensados sem justa causa, terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, estes podem manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício, estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citadas.

§ 8º **PLANO ODONTOLÓGICO - O SINTERCAMP**, através da empresa **SÃO FRANCISCO**, prestará o benefício de assistência odontológica, a todos(as) os(as) empregados(as) da empresa que prestam serviços na base territorial deste Sindicato, cabendo à empresa a responsabilidade de fornecer todos os meses a relação de todos os(as) empregados(as) e sua constante manutenção.

§ 9º A assistência **ODONTOLÓGICA** abrangerá os procedimentos descritos no **anexo I do Acordo Coletivo de Trabalho**, exceto próteses que serão realizadas em caso de necessidade, através de negociação entre paciente e dentista.

§ 10 - Para manutenção deste benefício, a empresa pagará ao **SINTERCAMP**, o valor mensal de **R\$ 30,00 (trinta reais)** por empregado(a), através de **BOLETO BANCÁRIO** emitido pelo mesmo, devendo o pagamento ser efetuado até o dia **20 (vinte)** de cada mês, sendo o **1º pagamento** para o dia **20/10/2019**.

§ 11 - Os(as) empregados(as) que desejarem incluir os seus dependentes legais poderão fazê-lo. Para isso, pagarão o valor de **R\$ 30,00 (trinta reais)** por cada dependente inscrito, **para a assistência odontológica**, mediante autorização do(a) empregado(a), devendo o desconto ser efetuado em **FOLHA DE PAGAMENTO**.

§ 12 - A inadimplência por parte da empresa quanto ao não recolhimento, acarretará multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido e não recolhido, acrescidos de juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO DE CRECHE

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, se a empresa não possuir creches próprias ou contratadas, reembolsará as empregadas com filhos de até 6 (seis) anos de idade o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para as empregadas que percebam até 2 (dois) salários normativos e, para as empregadas que percebam salários acima de 2 (dois) salários normativos, a empresa reembolsará 20% (vinte por cento), do salário normativo, por mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

§ 1º - As empregadas com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do Filho e declaração da entidade creche.

**§ 2º** - 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.

**§ 3º** - A signatária do presente Acordo Coletivo de Trabalho convencionou 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 nº 01 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria nº 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA**

Todos os(as) empregados(as) ativos da empresa abrangida pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho terão direito a seguro de vida e/ou de acidentes pessoais, garantidas as seguintes coberturas mínimas: ACIDENTES PESSOAIS: MORTE ACIDENTAL, INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL OU TOTAL POR ACIDENTE, indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), sem limite de idade; MORTE NATURAL: indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais); INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE, indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais); INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE, indenização de até R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) conforme tabela padrão. Esta opção é restrita apenas aos(as) empregados(as) com idade inferior a 65 (sessenta e cinco) anos.

**§ 1º** - Os(as) empregados(as) contribuirão com o valor de R\$ 1,00 (um real), a título de participação no seguro de vida.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - READMISSÃO SEM CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

**§ 1º** - Fica vedada qualquer redução salarial para o(a) empregado(a) que perceba o salário normativo da categoria e que foi recontratado por outra concessionária na mesma unidade ou município.

**§ 2º** - Ao empregado(a) contratado(a) 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.

**§ 3º** - O período trabalhado como temporário somado ao período considerado como de experiência, não poderá ultrapassar o prazo de 90 (noventa) dias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas, uma única vez, acrescido de alimentação e vale transporte.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO**

No primeiro dia de trabalho a empresa se compromete a promover a integração do novo(a) empregado(a) 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 QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa como obrigação de fazer, fornecerá ao(a) empregado(a) dispensado(a) sem justa causa ou pedido de demissão carta de referência por ocasião da rescisão contratual.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões de contrato de trabalho dos(as) empregados(as) na empresa, com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses, deverão preferencialmente ser homologadas no Sindicato profissional.

§ 1º - A empresa que optar 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.

§ 2º - 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 na cláusula de multa por descumprimento.

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

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

§ 5º - 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.

§ 6º - Constatado pelo Sindicato diferenças a serem pagas ao empregado(a) de forma complementar, após notificação, quando devido, 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(a) empregado(a).

§ 7º - As homologações deverão ser realizadas até 20 (vinte) dias corridos após o prazo legal, desde que o pagamento das verbas rescisórias tenha sido efetuado no prazo previsto no parágrafo terceiro.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA AVISO DISPENSA**

O(a) empregado(a) demitido(a) sob a alegação de falta grave, nos termos do art. 482 da CLT, deverá ser comunicado(a), por escrito e contra recibo, das razões determinantes de sua dispensa, sob pena de torná-la

imotivada. No caso de o(a) empregado(a) recusar-se a assinar a carta de dispensa, esta deverá ser lida e assinada por 2 (duas) testemunhas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA DISPENSA POR ACORDO MÚTUO**

A realização da dispensa por acordo mútuo previsto no artigo 484 – A, da CLT (Lei 13.467/2017), só poderá ocorrer mediante assistência do sindicato Profissional.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO AVISO PRÉVIO**

A proporcionalidade de que trata o parágrafo do artigo 1º da Lei 12.506/2011 é aplicada exclusivamente em benefício do(a) empregado(a), ou seja, os dias proporcionais serão apenas indenizados e não trabalhados.

§ 1º – Nos casos de pedido de demissão, o(a) empregado (a) apenas cumprirá 30 (trinta) de aviso prévio trabalhado, não se aplicando qualquer acréscimo de dias neste período.

§ 2º – A Lei 12.506/2011 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 07 (sete) dias corridos durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, sem qualquer prejuízo na remuneração.

§ 3º – O período de 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(a) empregado(a) para todos os efeitos legais, inclusive seus reflexos no pagamento do 13º salário, férias, FGTS e indenização de 40% pagos na Rescisão Contratual.

§ 4º – Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o(a) empregado(a) dispensado à indenização prevista no artigo 9º da Lei 7.238/84.

§ 5º - Em caso de encerramento de contrato de prestação de serviços entre empresa e tomador, recaindo o término do aviso prévio, proporcional do(a) empregado(a) 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 do Acordo Coletivo 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(a) empregado(a).

§ 6º - Fica o(a) empregado(a) dispensado(a) do trabalho sem qualquer ônus, e o empregador dispensado do pagamento de salários, sempre que, no curso do aviso prévio, da empresa para o(a) empregado(a) e do(a) empregado(a) para a empresa, o(a) empregado(a) comprovar a obtenção de um novo emprego através de correspondência da futura empresa, solicitando seu afastamento.

§ 7º - Quando a dispensa do(a) empregado(a) 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 pela empresa, sob pena de descaracterização do instituto do aviso prévio, previsto no artigo 487, da CLT.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TEMPORÁRIOS**

Ao(a) empregado(a) contratado(a) 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** - A contratação de trabalho temporário somado ao período considerado como experiência não poderá ultrapassar o prazo de 90 (noventa) dias.

**§ 2º** - Fica assegurado aos(as) empregados(as) temporários o direito estipulado na legislação específica, na legislação complementar e na Constituição Federal, destacando-se os seguintes:

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

2 – Os (as) empregados (as) temporários que permanecerem por mais de quinze dias de trabalho na mesma empresa tomadora ou cliente, contribuirão para o Sindicato profissional.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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(as) empregados(as) sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos(as) empregados(as) que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

**§ 2º** - Para os(as) atuais empregados(as), a adoção do regime de tempo parcial, será feita mediante opção manifestada por escrito perante a empresa, com assistência do Sindicato Laboral.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, 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.

**§ 4º** - No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa da empresa, o aviso prévio legal ou previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta cláusula.

**§ 5º** - A empresa que necessitar transferir empregadas gestantes, só poderá fazê-lo dentro do mesmo Município em que a empregada já prestar serviço.

**§ 6º**- A empresa que necessitar transferir empregada gestante e que não possuam unidades nas condições descritas no parágrafo anterior deverá indenizar a trabalhadora pelo período correspondente ao período estável previsto no caput desta cláusula.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO MILITAR**

A empresa concederá 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 TERCEIRA - ESTABILIDADE - ACIDENTE DE TRABALHO**

O(a) segurado(a) 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, conforme estabelece o artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE - AUXÍLIO DOENÇA**

Fica estabelecida garantia de emprego de 30 (trinta) dias, após a alta da Previdência Social, ao empregado(a) afastado(a) por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 9 (nove) meses.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA/ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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

§ 1º - O(a) empregado(a) deverá comunicar ao empregador sobre o seu período de estabilidade de **24** (vinte e quatro meses) em forma de ofício assinado por si em **2** (duas) vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa.

§ 2º - O(a) empregado(a) deverá ter uma efetividade mínima de 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO - 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 guardiões, empregado ou empregada.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### 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.

### JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

A empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados(as) 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.

**Parágrafo único** - Ante a natureza do serviço de preparo e fornecimento de refeições escolares, onde a concentração das atividades ocorram durante os horários habituais de refeição, inviabilizando a concessão de intervalo nesse período, fica acordado que a empresa poderá optar pela prática do intervalo intrajornada de forma fracionada em até 2 (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.

## FALTAS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 das Disposições Transitórias da Constituição Federal, 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, sogro ou sogra, 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, por ocasião do nascimento do filho;

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

e) e, 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(a), para levar ao médico, a fim de internação ou consulta filho menor ou dependente inscrito na Previdência Social de até 14 (quatorze) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração Médica.

**§ 2º** - Igualmente, assegura-se à ausência remunerada quando o(a) empregado(a) necessitar ausentar-se nos horários de visita hospitalar, ou quando for necessária a permanência do acompanhante, no âmbito hospitalar, mediante comprovação escrita, através de atestado médico ou declaração da Entidade Hospitalar.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

Fica garantido aos(as) empregados(as) 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(a) empregado(a) estudante somente trabalhará um turno ou, se a sua jornada for única, trabalhará a metade.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

As férias a serem concedidas aos(as) empregados(as), 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** - A Empresa deverá efetuar o pagamento das férias com até 2 (dois) dias úteis de antecedência do início do período de gozo.

**§ 2º** - A empresa deverá comunicar ao empregado(a) 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(a) dos prejuízos financeiros oriundos com despesas de estadia, passagens aéreas, terrestres ou marítimas ou outras não passíveis de cancelamento ou reprogramação, devidamente comprovadas pelo(a) empregado(a).

**§ 3º** - A Empresa deverá disponibilizar ao empregado(a) o demonstrativo de férias com até 5 (cinco) dias úteis após o início do período de gozo.

**§ 4º** - O empregador que descumprir o prazo estabelecido nos parágrafos 1º e 3º 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).

**§ 5º** - Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, caso a empresa necessitar conceder férias coletivas a seus(suas) empregados(as) deverá comunicar ao Sindicato Profissional, bem como à Delegacia Regional do Trabalho, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência.

**§ 6º** - A empresa poderá conceder férias antecipadas aos seus(suas) empregados(as), que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento proporcional aos dias de gozo e no prazo previsto no §1º da cláusula, havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de desligamento do(a) empregado(a) antes de completado o período aquisitivo.

**§ 7º** - A empresa poderá conceder férias de seus(suas) empregados(as) 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 SEGUNDA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS**

A empresa se obriga ao fornecimento de uniformes completos e a substituição destes, em conformidade com o contrato mantido junto à CEASA e/ou sempre que necessária, além dos EPIs subentendendo-se calçados, luvas, inclusive luvas térmicas e máscaras, ferramentas e utensílios, gratuitamente, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitando-se as normas internas de cada empresa.

**Parágrafo único** - Fica o(a) empregado(a) obrigado(a) 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Quando ficar constatada, através de laudo pericial, a existência de insalubridade, a empresa pagará 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.

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

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 a empresa com mais de 25 (vinte e cinco) empregados(as) e até 50 (cinquenta) empregados(as), 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS

A empresa aceitará os atestados médicos ou odontológicos fornecidos por médico ou dentista do Sindicato Profissional, para fim de abono de ausências/faltas ao serviço, desde que os médicos sejam credenciados pelo INSS.

**Parágrafo único:** Fica acordado que atestados médicos e odontológicos poderão ser encaminhados via WhatsApp ou e-mail, no prazo de 48 horas. Para esses casos, a supervisora fará a retirada do atestado original junto ao trabalhador(a) no local de trabalho e fará o protocolo de recebimento.

## ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

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

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ALTA MÉDICA**

No caso de “alta médica” concedida pelo INSS, se a empresa recusar a reintegrar o(a) empregado(a), mediante avaliação da própria 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(a) próprio(a) empregado(a) se considerar incapacitado(a) para o desempenho de suas atividades sem qualquer avaliação médica.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa permitirá ao Sindicato Profissional que mantenha quadro de aviso, em local visível e de fácil acesso aos(as) empregados(as), 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 - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO**

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

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTE SINDICAL (LICENÇA)**

A empresa considerará como de efetivo serviço o afastamento de até 2 (dois) de seus (suas) empregados(as), durante até 6 (seis) dias, para exercício de mandato sindical, mediante prévio aviso do Sindicato Suscitante, com o mínimo de 5 (Cinco) dias de antecedência.



## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - R. S. C. / DOCUMENTAÇÃO

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

A empresa remeterá ao sindicato profissional a relação nominal dos(das) empregados(as) ativos da contribuição sindical (quando houver), cota social negocial, mensalidade associativa, Subsidio de Benefícios a Categoria Profissional e outros descontos, até o dia 25 (vinte e cinco) do mês do vencimento, para fins de emissão da guia competente, juntamente com a relação nominal dos empregados, contendo: nome, CPF, data de admissão, função, unidade, salário e o valor do desconto, sob pena de multa de 10% (dez por cento), sobre o montante devido/recolhido (**em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central**).

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

A empresa como obrigação de fazer descontará em folha de pagamento e repassará as mensalidades associativas de seus(suas) empregados(as), mediante relação de empregados(as) fornecida pelo Sindicato Profissional no valor mensal de R\$ 30,00 (trinta reais) por empregado(a) associado.

§ 1º - Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor do Sindicato 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, no dia 10/4/2019 às 11h00, cujo edital foi publicado no **Jornal "Agora", do dia 5/4/2019 – edição de sexta-feira, PAG. A12.**

§ 3º - A empresa remeterá ao sindicato profissional a relação nominal dos(das) empregados(as) associados(as), 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 - A empresa informará 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.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

A empresa como obrigação de fazer, descontará em **FOLHA DE PAGAMENTO** de todos os(as) empregados(as), 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\$ 105,00 (cento e cinco reais).

§ 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 empregado(a) do segmento de refeições escolares que é beneficiado pela

Acordo Coletivo de trabalho celebrada pelo sindicato profissional junto a empresa, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema sindical, não se aplicando aos(as) empregados(as) 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 10 de abril de 2019, às 11h00 que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação dos associados e não associados, com publicação do edital de convocação no **Jornal "Agora", do dia 5/4/2019 – edição de sexta-feira, PAG. A12**, abrangendo indistintamente todos os integrantes da categoria profissional representada.

§ 5º - Fica assegurado o direito de oposição, individual escrita, por parte do(a) Empregado(a) não sindicalizado, desde que manifestado perante a diretoria do Sindicato profissional até 30 (trinta) dias após a assinatura do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, em atendimento ao TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUITA Nº 0376/2003, firmado perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO.

§ 6º - Obrigam-se a empresa 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.

§ 7º - 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS

A empresa, como obrigação de fazer da legislação civil, obriga-se a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional abrangido por este Acordo Coletivo de Trabalho, a título de SUBSÍDIOS DE BENEFÍCIOS À CATEGORIA PROFISSIONAL o valor de **R\$ 17,00 (dezesete reais)**, por empregado(a) ativo na base territorial do Sindicato profissional, **sendo R\$ 15,00 (quinze reais) pagos diretamente ao Sindicato e R\$ 2,00 (dois reais) pagos diretamente à FETERCESP**. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em 20/10/2019 e término em 20/09/2020, referente ao mês de setembro/2020.

§ 1º - A base de incidência tem como referência o número de empregados(as) que prestam serviços na empresa, dentro da base territorial do Sindicato Profissional, beneficiado por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, no mês do recolhimento.

§ 2º - A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo previsto neste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, incorrerá a multa de 2% (dois por cento) do montante não recolhido, acrescidos de juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

§ 3º - Obrigam-se a empresa em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal dos(as) empregados(as), em até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa se obriga a recolher às suas expensas a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, o percentual de 3% (três por cento), sobre o salário nominal de cada empregado(a) reajustado em **1º/08/2019**, Os valores serão repassados ao Sintercamp, em três parcelas, referente aos meses de setembro, outubro e novembro de 2019, até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO/CARTAS DE OPOSIÇÃO AO SINDICATO**

Não serão admitidas ações por parte da empresa e seus representantes, que tendem a frustrar a ação do sindicato, de forma a organizar entregas coletivas de cartas de oposição às contribuições previstas no presente Acordo coletivo, seja por pressão dos departamentos internos da empresa, 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 legislação pertinente.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMPETÊNCIA**

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir advindas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as partes elegem o foro competente da cidade de Campinas - SP, abrindo mão de qualquer outro pôr mais privilegiado que seja ou possa ser.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecido o pagamento de multa em benefício da parte prejudicada, no valor equivalente a 30% (trinta por cento), calculado sobre o piso normativo, por empregado(a) prejudicado(a), excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

**ODIMAR GERALDO RAMOS  
DIRETOR  
SINTERCAMP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE CAMPINAS E REGIAO**

**PAULO JOSE DE ANDRADE  
PROCURADOR  
BASE SISTEMA SERVICOS DE ADMINISTRACAO E COMERCIO EIRELI**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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