

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP012256/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/11/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046740/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47998.005774/2018-42  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/09/2018

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 Presidente, Sr(a). PAULO EDUARDO RITZ;

E

SINDEREC-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 2018 a 31 de maio de 2019 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores em refeições coletivas, cozinhas industriais, restaurantes industriais, refeições servidas para passageiros de aeronaves e em empresas que fornecem lanches, salgados e cafés desde que servidas de forma coletiva a todos os empregados por elas contratados e que exerçam sua prestação de serviços**, com abrangência territorial em **Aguai/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  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

O salário normativo dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** será reajustado a partir de 1º de junho 2018, com a aplicação dos percentuais descritos abaixo:

O salário normativo da categoria profissional será reajustado em 2,8% (dois virgula oito por cento), isto é, R\$ 1.246,96 (um mil e duzentos e quarenta e seis reais e noventa e seis centavos) mensais, a partir de 1º de junho de 2018 ou R\$ 5,67 (cinco reais e sessenta e sete centavos) por hora.

§ 1º – Para salários entre R\$ 1.213,01 (um mil, duzentos e treze reais e um centavo) e R\$ 3.032,50 (três mil, trinta e dois reais e cinquenta centavos), o percentual será de 2,3% (dois virgula três por cento).

§ 2º - Para os salários entre R\$ 3.032,51 (três mil, trinta e dois reais e cinquenta e um centavos) e R\$ 5.458,50 (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta centavos), o percentual será de 2,07% (dois virgula zero sete por cento).

§ 3º – Para os salários acima do limite de R\$ 5.458,51 (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e um centavos), será aplicado o valor fixo de R\$ 112,99 (cento e doze reais e noventa e nove centavos) ou livre negociação se mais vantajosa.

§ 4º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2017 a 31/05/2018, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferências de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

§ 5º - A partir de 1º de junho de 2018, o salário normativo para Cozinheiro (a) será de R\$ 1.386,77 (um mil, trezentos e oitenta e seis reais e setenta e sete centavos) mensais, ou R\$ 6,30 (seis reais e trinta centavos) por hora.

§ 6º - A partir de 1º de junho de 2018, o salário normativo para Copeiro (a) hospitalar será de R\$ 1.251,41 (um mil duzentos e cinquenta e um reais e quarenta e um centavos) mensais, ou R\$ 5,68 (cinco reais e sessenta e oito centavos) por hora.

§ 7º -- Os reajustes serão aplicados nos salários vigentes 31 de maio de 2.018.

§ 8º - Para as funções descritas nos parágrafos anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO**

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

§ 1º - As empresas que optarem por efetuar o pagamento no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente terão que efetuar adiantamento salarial até o dia 20 (vinte) do mês, no valor de 30% (trinta por cento) do salário percebido pelo empregado. Para comprovação do respectivo pagamento, as empresas deverão fazê-lo com recibo individual.

§ 2º – Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de 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, demonstrativos de pagamento onde conste: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviços e outras que componham, ou seja, deduzidas do salário.

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

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **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.

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

### **CLÁUSULA 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.

**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 NONA - DESCONTO EM FOLHA**

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, 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 empregado, e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

**§ 1º** - As autorizações serão encaminhadas às empresas, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sendo que as inclusões de novos sócios deverão ser informadas neste mesmo prazo.

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - REFLEXOS**

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

40%, e aviso prévio.

## **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% do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano, com os respectivos descontos previdenciários.

**Parágrafo Único** – Fica estipulada multa de 10% (dez) por cento do salário nominal em benefício do trabalhador por atraso no pagamento de qualquer parcela do 13º 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 13º salário, desde que solicitado por estes, 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 empresas.

§ 3º - As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade laboral de cada empresa, inclusive com uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos, conforme Portarias nº 1.510/2009 e nº 373/2011.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO POR ANUÊNIO**

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

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

## **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 máximos, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da CLT.

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

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

As empresas deverão apresentar ao Sindicato laboral proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2019 até 30/11/2018.

**Parágrafo Único** – 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 31/01/2019, para o exercício de 2019.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES**

As empresas fornecerão refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 1% (um por cento) sobre o salário praticado em maio de 2018.

**Parágrafo Único** - As empresas que não possuam restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 21,40 (vinte e um reais e quarenta centavos) por dia trabalhado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS/VALE COMPRAS OU CARTÃO**

## MAGNÉTICO

As empresas concederão aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a R\$ 5.458,50 (cinco mil quatrocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta centavos), mensalmente, um vale compras no valor de R\$ 141,00 (cento e quarenta e um reais), ou, uma cesta básica de alimentos com composição equivalente ao valor do vale alimentação, com a seguinte composição:

02 Pacote de Arroz Longo Fino Tipo 1 c/ 5 kg

03 Pacote de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1 kg

03 Litro de Óleo de Soja c/ 900 ml

03 Pacote de Açúcar Refinado c/ 1 kg

01 Pacote de Café Moído (Selo Abic) c/ 0,5 kg

01 pacote de Macarrão Espaguete c/ 500g

01 Lata de Extrato de Tomate c/340 g

01 Pacote de Leite em Pó Integral c/ 0,200 kg

01 Pacote de Farinha de Trigo Especial c/ 1 kg

01 Pacote de Farinha de Mandioca Crua c/ 0,5 kg

01 Lata de Ervilha em conserva / seleta de legumes

01 kg Sal Refinado

01 Lata de Milho Verde c/ 140 g

01 Lata de Sardinha em Conserva c/ 135 g

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

01 Pacote de Biscoito Cream Cracker

01 Pacote de Biscoito Maizena c/ 200 g

01 Lata de Goiabada c/ 300 g

01 Pacote de Fubá c/ 0,5 kg

01 Pacote de Sabão em Pó (Omo) c/ 01 Kg

01 Litro Amaciante de Roupas (Ypê)

01 Peça de Creme Dental c/ 170 g

04 Peças de Sabonete (Lux) 90 g

01 Litro Alvejante com Cloro

§ 1º - Todos os empregados terão direito a este benefício a partir de sua contratação, como temporário ou contratado, inclusive os que estiverem de férias, exceto aqueles que faltarem sem justificativas, e os que ingressarem no trabalho com atraso, a não ser que compense o atraso no próprio dia.

§ 2º - Para concessão deste benefício os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o cancelamento.

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

§ 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 empregado.

§ 5º - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos), por empregado.

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

§ 7º - O empregado afastado 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 empregado afastado 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 empregados que forem admitidos 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\$ 84,59 (oitenta e quatro reais e cinquenta e nove centavos).

§ 10 - As empresas se obrigam a doar mensalmente ao Sindicato dos Empregados 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 da mesma.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão obrigatoriamente, após 180 (cento e oitenta) dias da admissão e sem carências, plano de Assistência Médica hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, devidamente consignados perante a Previdência Social, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até 16 (dezesesseis) 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 de até no máximo 40% (quarenta por cento) sobre o custo individual da assistência médica limitado ao teto máximo de desconto em R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais por participante, ou desconto fixo de R\$ 30,00 (trinta reais) por vida, com fator moderador em todas as consultas no valor unitário de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), 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.

§ 4º - Os empregados que desejarem manter o plano de Assistência Médica Hospitalar para os filhos maiores de 16 (dezesesseis) 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 dos empregados, 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 os mesmos. 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.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuírem creches próprias ou contratadas, reembolsarão para a empregada ou ao empregado desde que este tenha a guarda comprovada do menor de até 6 (seis) anos de idade, o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para aqueles que recebem até R\$ 1.870,44 (um mil, oitocentos e setenta reais e quarenta e quatro centavos); 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.

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

§ 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 - 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 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 SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

Todos os empregados ativos da empresa abrangida pela presente Convenção Coletiva 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 mais R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) de AUXÍLIO FUNERAL; 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 empregados com idade inferior a 65 (sessenta e cinco) anos.

§ 1º – As empresas que optarem por manter o benefício da **INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**, na proporção mínima de 3,5 (três e meio) salários normativos da categoria, poderá fazê-lo, isentando-se neste caso da implantação do sistema de SEGURO DE VIDA estipulado no "caput" desta Cláusula.

§ 2º - As empresas que já possuírem o SEGURO DE VIDA poderão manter o seu atual sistema de descontos e coberturas, mas obedecido ao mínimo de capital e cobertura indicados no parágrafo primeiro.

§ 3º – Os valores previstos no caput desta cláusula passam a ter vigência a partir de 1º de novembro de



2.018. Para eventos ocorridos entre 1º/6/2018 a 31/10/2018, aplicam-se os valores da CCT anterior (vigência 1º/6/2017 a 31/5/2018).

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

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

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

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

§ 2º - Ao empregado contratado na condição de prestador de serviço temporário, fica garantida pela empresa a contagem do tempo de trabalho executado sob este regime como período de experiência, sendo este incorporado, caso o mesmo seja efetivamente contratado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TESTE ADMISIONAL**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTEGRAÇÃO**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES**

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

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

§ 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 em cláusula específica (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 em favor do empregado, 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 de forma complementar, após notificação, a empresa terá 10 (dez) dias úteis para fazê-lo, sob pena de multa de 30% (trinta por cento) do saldo rescisório em favor do empregado.

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

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA POR ACORDO MÚTUO**

A realização da dispensa por acordo mútuo prevista no artigo 484 – A, CLT, só poderá ocorrer mediante assistência do Sindicato.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

#### **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, isto significa que o aumento do número de dias no aviso prévio só se aplica em favor do empregado, ou seja, quando o empregado tiver que cumprir o aviso prévio trabalhando, cujo pedido de demissão tenha sido de sua iniciativa o prazo será de trinta dias e não terá qualquer acréscimo de dias aos 30 (trinta) dias de aviso prévio a ser cumprido trabalhando. A mesma regra se aplica para o aviso prévio indenizado;

§ 2º - A Lei 12.506/11 em nada alterou o artigo 488 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, logo, continua em vigor a redução da jornada diária de trabalho em duas horas ou a redução de 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 9º, da Lei nº 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”;

§ 5º - 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 paragrafo, 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 nº 12.506/2011.

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TEMPORÁRIOS

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

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

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

## CONTRATO A TEMPO PARCIAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 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.

§ 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 poderá ser incorporado 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.

§ 7º - A empregada gestante ou lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau, desde que recomendado pelo médico do trabalho responsável pelo PCMSO da empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

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

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SERVIÇO MILITAR**

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

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Assegura-se estabilidade no emprego durante o período que faltar para aposentar-se, ao empregado, que, comprovadamente, estiver a um máximo de **24** (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, considerando o prazo de **35** anos completos para o sexo masculino e de **30** anos para o sexo feminino de contribuição para a previdência social ou de **65** anos de idade para o sexo masculino e de **60** anos completos para o sexo feminino, se cumprido a carência mínima de **120** meses de contribuição para a Previdência Social, como determina a legislação vigente.

§ 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 **60** dias do início da estabilidade previsto nesta cláusula, 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.

§ 3º - A garantia estabelecida na presente sub-cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa, e/ou a não comunicação ao empregador em até **60** dias após o início da estabilidade, prevista nesta cláusula.

§ 4º - A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la.

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ALTA MÉDICA**

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS**

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos,

feriado, fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato dos trabalhadores.

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

§ 2º - Ante a natureza do serviço de preparo e fornecimento de refeições coletivas, onde a concentração das atividades ocorrem durante os horários habituais de refeição, inviabilizando a concessão de intervalo nesse período, fica acordado que as empresas poderão optar pela prática do intervalo intra jornada 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.

§ 3º - As empresas poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos, cujo período será compensado com a redução na jornada diária de trabalho, mediante aprovação em assembleia promovida pelo sindicato laboral.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

A redução do intervalo intrajornada só terá validade mediante Acordo Coletivo, após aprovação em assembleia.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

- a) 3 (três) dias úteis de trabalhos consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b) 3 (três) dias úteis de trabalhos consecutivos, em virtude do casamento;
- c) 5 (cinco) dias úteis de trabalhos consecutivos, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
- d) 1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;
- e) 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 mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração da Entidade Hospitalar.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

As empresas que atuam em hospitais, Supermercados/Hipermercados, presídios e CDPs e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sem prejuízo de folga prevista em lei, ficam autorizadas a fazê-lo sem as formalidades de acordo expresso e escrito, entre o empregador e os empregados.

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

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

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

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 pagamento da mesma 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 paragrafo 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 Suscitante, bem como à Delegacia Regional do Trabalho, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência.

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPI'S, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS**

As empresas se obrigam ao fornecimento de 5 (cinco) uniformes completos e a substituição destes sempre que necessário, além dos EPIs subentendendo-se calçados, luvas e máscaras, ferramentas e utensílios, gratuitamente, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitando-se as normas internas de cada empresa.

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

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EXAMES PERIÓDICOS - PCMSO/NR 7**

Nos termos da faculdade contida na Portaria número 8 do Ministério do Trabalho, de 9 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 - ATESTADOS E 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.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa manterá em suas dependências materiais de primeiros socorros para atendimento de seus

empregados, em caso de necessidade, sem ônus para estes.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 Suscitante, com o mínimo de 5 (cinco) dias de antecedência.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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, com base na interpretação dos artigos 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT, estabelecem garantia de emprego ao dirigente sindical patronal desde a eleição 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RSC/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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas de seus empregados, mediante relação de trabalhadores fornecida pelo Sindicato no valor mensal de R\$ 30,00 (trinta reais) por empregado associado.

§ 1º - Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor da entidade 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 foi devidamente aprovado em ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato suscitante, no dia 06/04/2018 as 11h00, cujo edital foi publicado no jornal Agora, página 6, edição de segunda feira, 26 de março 2018.

§ 3º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados da mensalidade, 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/recolhido.

§ 4º - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não 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 NONA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

1) Por liberalidade, o SINTERCAMP para a CCT 2018-2019, não promoverá desconto de Contribuição Assistencial.

2) 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, para **Cota Social**, nos termos do artigo 8º, da Constituição Federal, 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\$ 100,00 (cem reais); esta contribuição não se aplica aos sócios do SINTERCAMP.

a) Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos em favor da entidade Sindical profissional, em guias próprias encaminhadas por este, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao desconto, remetendo seu comprovante e a relação nominal dos empregados até 10 dias após o recolhimento.

b) Os descontos e os recolhimentos das contribuições **ASSISTENCIAL E COTA SOCIAL** foram devidamente aprovados em **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, realizada em 06 de abril de 2018, as 11h00 que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação dos associados e não associados, com publicação no edital de convocação no Jornal Agora do Estado de São Paulo, pagina 6 edição de segunda feira dia 26 de março 2018, nos termos do artigo 513, "e" da CLT (Consolidação das

Leis do Trabalho), e do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, abrange indistintamente todos os integrantes da categoria profissional representada.

**c)** 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 CONDOTA Nº 0376/2003, firmado perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO.

**§ 1º** - 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.

**§ 2º** - 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 - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas que integram a categoria econômica de refeições coletivas deverão proceder ao pagamento de contribuição assistencial patronal ao **SINDERC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, proporcional ao número de empregados lotados na empresa que deverá comprovar enviando cópia do **CAGED**. O pagamento poderá ser dividido em 3 parcelas sendo o primeiro pagamento em **30/08/2018 e os demais em 30/09/2018 e 30/11/2018**, respectivamente, na forma da seguinte tabela:

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>VALOR (EM REAIS)</b>
Até 20 empregados	2.200,00
De 21 a 50 empregados	3.300,00
De 51 a 100 empregados	3.900,00
De 101 a 250 empregados	5.500,00
De 251 a 500 empregados	9.000,00
De 501 a 1.000 empregados	18.000,00
De 1.001 a 2.000 empregados	26.000,00
Acima de 2.000 empregados	33.000,00

**§ 1º** - As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima sofrerão a incidência de multa de 10% (dez por cento).

**§ 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 no formulário do **CAGED**.

**§ 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, o valor correspondente a taxa negociada patronal no valor de R\$ 1,00 (um real) mensal por empregado, para as empresas associadas e R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos) 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

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

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS**

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal: SINDER - Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo signatário da presente, obrigam-se a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de **SUBSÍDIOS DE BENEFÍCIOS À CATEGORIA PROFISSIONAL** o valor de R\$ 15,00 (quinze reais), por empregado ativo na base territorial do Sindicato suscitante. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em 20/07/2018 e término em 20/06/2019.

§ 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 - A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo previsto nesta **CONVENÇÃO COLETIVA 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 as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal dos empregados, em até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO - CARTAS DE OPOSIÇÃO AO SINDICATO**

Não serão admitidas ações por parte das empresas e seus representantes, que tendem a frustrar a ação do sindicato, de forma a organizar entregas coletivas de cartas de oposição à contribuições previstas na presente convenção, seja por pressão dos departamentos internos das empresas, através de entrega de modelo de carta de oposição, organização de caravanas, fretamento de ônibus e vans, 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - COMPETÊNCIA**

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir advindas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as

partes elegem o fórum competente do sindicato suscitante, abrindo mão de qualquer outro por mais privilegiado que seja ou possa ser.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE MANUTENÇÃO DA DATA BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2018 a 31 de maio de 2019 e a data base da categoria em 1º de junho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 valor equivalente a 30% (trinta por cento) calculados sobre o piso normativo, por empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

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

**ELIEZER PEREIRA SOUZA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDEREC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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