

Imprimir

Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00049/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/02/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008619/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.103644/2023-93
DATA DO PROTOCOLO: 27/02/2023

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

SINDICATO DOS TRAB. NAS EMP. DE REFEICOES COLETIVAS, DE CONVENIO E ABORDO DE AERONAVES DE BRASILIA -DF E GOIAS, CNPJ n. 05.536.029/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MOISES DE MORAIS;

E

FEDERACAO NACIONAL DAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS DE ALIMENTACAO P/COLETIVIDADE, REF. DE BORDO E COZ. INDUSTR., CNPJ n. 08.814.669/0001-29, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). SYLVIO POLTRONIERI NETO;

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 janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas, Refeições Convênio(cozinhas Industriais, Restaurantes Industriais, Refeições a Bordo de Aeronaves**, com abrangência territorial em **Abadia de Goiás/GO, Abadiânia/GO, Acreúna/GO, Adelândia/GO, Água Fria de Goiás/GO, Água Limpa/GO, Águas Lindas de Goiás/GO, Alexânia/GO, Aloândia/GO, Alto Horizonte/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Anhanguera/GO, Anicuns/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Aparecida do Rio Doce/GO, Aporé/GO, Araçu/GO, Aragarças/GO, Aragoiânia/GO, Araguapaz/GO, Arenópolis/GO, Aruanã/GO, Aurilândia/GO, Avelinópolis/GO, Baliza/GO, Barro Alto/GO, Bela Vista de Goiás/GO, Bom Jardim de Goiás/GO, Bom Jesus de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Bonópolis/GO, Brazabrantes/GO, Britânia/GO, Buriti Alegre/GO, Buriti de Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cabeceiras/GO, Cachoeira Alta/GO, Cachoeira de Goiás/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caçu/GO, Caiapônia/GO, Caldas Novas/GO, Caldazinha/GO, Campestre de Goiás/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Alegre de Goiás/GO, Campo Limpo de Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Carmo do Rio Verde/GO, Castelândia/GO, Catalão/GO, Caturai/GO, Cavalcante/GO, Ceres/GO, Cezarina/GO, Chapadão do Céu/GO, Cidade Ocidental/GO, Cocalzinho de Goiás/GO, Colinas do Sul/GO, Córrego do Ouro/GO, Corumbá de Goiás/GO, Corumbáiba/GO, Cristalina/GO, Cristianópolis/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Cumari/GO, Damianópolis/GO, Damolândia/GO, Davinópolis/GO, DF, Diorama/GO, Divinópolis de Goiás/GO, Doverlândia/GO, Edealina/GO, Edéia/GO, Estrela do Norte/GO, Faina/GO, Fazenda Nova/GO, Firminópolis/GO, Flores de Goiás/GO, Formosa/GO, Formoso/GO, Gameleira de Goiás/GO, Goianópolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Guapó/GO, Guaraíta/GO, Guarani de Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Inaciolândia/GO, Indiara/GO, Inhumas/GO, Ipameri/GO, Ipiranga de Goiás/GO, Iporá/GO, Israelândia/GO, Itaberaí/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itajá/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itarumã/GO, Itauçu/GO, Itumbiara/GO, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jataí/GO, Jaupaci/GO, Jesúpolis/GO, Joviânia/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Luziânia/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinchã/GO,**

Maurilândia/GO, Mimoso de Goiás/GO, Minaçu/GO, Mineiros/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre de Goiás/GO, Montes Claros de Goiás/GO, Montividiu do Norte/GO, Montividiu/GO, Morrinhos/GO, Morro Agudo de Goiás/GO, Mossâmedes/GO, Mozarlândia/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova Aurora/GO, Nova Crixás/GO, Nova Glória/GO, Nova Iguaçu de Goiás/GO, Nova Roma/GO, Nova Veneza/GO, Novo Brasil/GO, Novo Gama/GO, Novo Planalto/GO, Orizona/GO, Ouro Verde de Goiás/GO, Ouvidor/GO, Padre Bernardo/GO, Palestina de Goiás/GO, Palmeiras de Goiás/GO, Palmelo/GO, Palminópolis/GO, Panamá/GO, Paranaiguara/GO, Paraúna/GO, Perolândia/GO, Petrolina de Goiás/GO, Pilar de Goiás/GO, Piracanjuba/GO, Piranhas/GO, Pirenópolis/GO, Pires do Rio/GO, Planaltina/GO, Pontalina/GO, Porangatu/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Quirinópolis/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rio Quente/GO, Rio Verde/GO, Rubiataba/GO, Sanclerlândia/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santa Cruz de Goiás/GO, Santa Fé de Goiás/GO, Santa Helena de Goiás/GO, Santa Isabel/GO, Santa Rita do Araguaia/GO, Santa Rita do Novo Destino/GO, Santa Rosa de Goiás/GO, Santa Tereza de Goiás/GO, Santa Terezinha de Goiás/GO, Santo Antônio da Barra/GO, Santo Antônio de Goiás/GO, Santo Antônio do Descoberto/GO, São Domingos/GO, São Francisco de Goiás/GO, São João da Paraúna/GO, São João d'Aliança/GO, São Luís de Montes Belos/GO, São Luiz do Norte/GO, São Miguel do Araguaia/GO, São Miguel do Passa Quatro/GO, São Patrício/GO, São Simão/GO, Senador Canedo/GO, Serranópolis/GO, Silvânia/GO, Simolândia/GO, Sítio d'Abadia/GO, Taquaral de Goiás/GO, Teresina de Goiás/GO, Terezópolis de Goiás/GO, Três Ranchos/GO, Trindade/GO, Trombas/GO, Turvânia/GO, Turvelândia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutai/GO, Valparaíso de Goiás/GO, Varjão/GO, Vianópolis/GO, Vicentinópolis/GO, Vila Boa/GO e Vila Propício/GO.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL DA CATEGORIA

O piso salarial pré-existente garante a todos os integrantes da categoria profissional do recebimento de uma remuneração mínima será reajustado pela aplicação do percentual de 7,7% (sete virgula sete por cento), com a fixação de seu valor no importe de **R\$ 1.335,00** (um mil, trezentos e trinta e cinco reais) mensais, com vigência a partir de **1º de janeiro de 2023**.

Parágrafo único - Piso de Cozinheiro: será reajustado pela aplicação do percentual de 7,7% (sete virgula sete por cento), sendo que todos os trabalhadores que exercerem a função de cozinheiro não poderão ter sua remuneração inferior a **R\$ 1.375,00 (um mil, trezentos e setenta e cinco reais) por mês**.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários de todos os empregados representados e abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados em:

- a)** 5,93% (cinco virgula noventa e três por cento), para os empregados que percebam salários até R\$ 2.479,00 (dois mil quatrocentos e setenta e nove reais)
- b)** Para os empregados que percebam acima de R\$ 2.479,00 (dois mil quatrocentos e setenta e nove reais), terão seus vencimentos reajustados com valor fixo de R\$ 147,00 (cento e quarenta e sete reais)

Parágrafo 1º - Todos os reajustes incidirão sobre os salários vigentes em **31 de dezembro de 2022**.

Parágrafo 2º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas espontaneamente, no período de **1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022**, a exceção de aumentos decorrentes de implementação de idade, término de aprendizagem, promoções, término de experiência, transferência de cargo ou função, estabelecimento e equiparação salarial.

Parágrafo 3º - Além da correção salarial de que trata esta cláusula, os empregados lotados nas unidades operacionais e que estão submetidos ao controle de frequência, receberão, mensalmente, **um prêmio assiduidade** no importe de **5% (cinco por cento) do salário reajustado**, o qual não se incorporará ao

salário para nenhum efeito. Para recebimento do prêmio instituído neste parágrafo, deverá o empregado ter comparecimento pleno ao trabalho no mês que antecede à competência do pagamento.

Parágrafo 4º - Face a inabitualidade de seu pagamento, decorrente da sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio de assiduidade, em nenhuma hipótese integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque em folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais e outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DO DESCONTO EM FOLHA

As empresas poderão efetuar descontos na remuneração mensal do empregado para financiamento de tratamento odontológico, convênios odontológicos, entre outros contratos mantidos junto ao sindicato profissional, desde que autorizados pelo empregado e que não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

Parágrafo 1º - As listagens com as autorizações de descontos, bem como as exclusões solicitadas, serão encaminhadas às empresas, até o dia 10 (dez) do mês do desconto.

Parágrafo 2º - A inadimplência por parte das empresas acarretará multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido e não recolhido ou não repassado ao sindicato, acrescida de juros de 0,033% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas concederão aos empregados, por ocasião das férias, 50% (cinquenta por cento) de antecipação do 13º salário, mediante solicitação expressa feita pelo colaborador, exceto quando as férias ocorrerem nos meses de janeiro, novembro e dezembro.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - DA ALIMENTAÇÃO

Fica garantida a todos os trabalhadores alimentação durante o horário de trabalho. Tal alimentação incluirá café da manhã, almoço ou jantar, mediante desconto mensal de até 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal pago ao empregado limitado a R\$ 30,00 (trinta reais).

Parágrafo Único – As empresas que não possuem restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 14,00 (catorze reais) por dia de trabalho, exceto aos que estiverem trabalhando na condição de itinerante em serviços externos ou em home office que devem seguir as normas e políticas da Empresa.

CLÁUSULA OITAVA - DA CESTA BÁSICA OU VALE COMPRA

As empresas fornecerão um cartão magnético, e somente através de cartão magnético, a título de cesta básica mensal para todos os empregados na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, no valor mínimo de **R\$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco reais)**, ressaltando as condições mais favoráveis já existentes.

Parágrafo 1º - As ausências justificadas não serão motivo de cancelamento do benefício.

Parágrafo 2º - O cancelamento do fornecimento da Cesta Básica ou Vale Compra somente ocorrerá no mês em que ocorreram as faltas, sendo devidas normalmente nos meses seguintes.

Parágrafo 3º - Consideram-se faltas justificadas, somente aquelas previstas na legislação em vigor, ressalvando-se que, nos casos de afastamento por motivos legais (maternidade e doença) desde que devidamente atestado, os empregados farão jus ao benefício.

Parágrafo 4º - Os funcionários afastados por Auxílio-Doença (31) ou por Auxílio Acidente do Trabalho (91) terão a concessão deste benefício somente por 6 (seis) meses a partir do primeiro dia de afastamento.

Parágrafo 5º - As empresas efetuarão o **desconto na importância de R\$ 17,50** (dezessete reais e cinquenta centavos) a título de manutenção do cartão.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA - DO VALE TRANSPORTE

As empresas concederão aos seus empregados nos termos da Lei nº 7.619/87 e do Decreto nº 95.247/87, vale-transporte, desde que os salários dos respectivos empregados estejam no limite que torne a medida benéfica aos mesmos.

Parágrafo 1º - A base de cálculo do percentual de que trata os diplomas legais mencionados no caput desta cláusula será sempre a parte fixa do salário e não poderá exceder a 6% (seis por cento).

Parágrafo 2º - Em caso de rescisão de contrato de trabalho, o empregado fica obrigado a devolver os vale-transporte que se encontrarem em seu poder, sob pena do valor correspondente ser descontado nas verbas rescisórias, salvo caso fortuito ou força maior.

Parágrafo 3º - As empresas que descumprirem esta cláusula e seus parágrafos ficarão sujeitas a pagar ao seu empregado o valor correspondente à passagem de ônibus referente ao seu percurso da residência para o trabalho e vice-versa ou a fornecer-lhe condução.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA FORNECIDA PELO EMPREGADOR

As empresas concederão após 180 (cento e oitenta) dias da admissão, plano de assistência médica hospitalar aos seus empregados.

Parágrafo 1º - **As empresas (prestadoras) que iniciarem novos contratos com empresas (tomadoras) no setor público ou privado para prestação de serviços com vigências determinadas inferiores a 12 (doze) meses (contratos emergenciais), o prazo de início da concessão da Assistência Médica / Odontológica será de 30 (trinta) dias.**

Parágrafo 2º - Fica facultado ao empregado optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica fornecido seja pela empresa ou pelo Sindicato.

Parágrafo 3º - Para a manutenção do plano de assistência médica, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado optante pelo plano, ficando consignado o teto de até 50% (cinquenta por cento), no máximo, do custo mensal do plano adotado pelas empresas ou desconto fixo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por vida e mais R\$ 27,00 (vinte e sete reais), a título de coparticipação a cada consulta realizada.

Parágrafo 4º - Data de vigência do benefício: Para os colaboradores admitidos a partir de 1º de janeiro de 2023.

Parágrafo 5º - As empresas não estão obrigadas a oferecer assistência médica aos trabalhadores que estiverem afastados por acidente do trabalho ou auxílio-doença por período superior a seis meses de afastamento.

Parágrafo 6º - As empresas que atualmente não possuem assistência médica deverão obrigatoriamente entrar em contato com o SINTERC DF/GO para negociação do convênio em 30 (trinta) dias a partir da homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 7º - As empresas que optarem em migrar o benefício do convenio empresa para convenio ofertado pelo Sindicato, deverão cumprir prazo da negociação previsto no **Parágrafo 6º**, sendo que após o término desse prazo, a concessão do benefício deverá ser imediata sem carências.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA AMBULATORIAL E ODONTOLÓGICA FORNECIDA PELO SINDICATO

As empresas que não atenderem ao disposto da Cláusula Nona - Assistência Médica, obrigatoriamente apoiarão o SINTERC DF/GO, a conceder o benefício através das empresas contratadas pelo SINTERC DF/GO a todos os empregados das empresas abrangidas pela presente convenção coletiva.

Sendo a assistência odontológica através da **Porto Seguro Odontologia**, e **assistência médica ambulatorial básica** através de clínicas conveniadas, podendo ser ampliada a qualquer momento.

Parágrafo 1º - A assistência odontológica básica abrangerá todos os procedimentos, exceto próteses e ortodontia, que serão disponibilizadas, com condições facilitadas, em negociação direta entre o trabalhador e o SINTERC DF/GO.

Parágrafo 2º - A assistência médica ambulatorial básica abrangerá, no mínimo, os procedimentos de consultas nas especialidades de: ginecologia, cardiologia, neurologista, cardiologista, clínica geral, pediatria, psiquiatria, urologia e ortopedia, além de exames de citologia e laboratoriais básicos tais como: coletas de fezes, urina e sangue. Essa cobertura pode ser ampliada a qualquer momento.

Parágrafo 3º - Para a manutenção destes benefícios, a empresa pagará ao SINTERC DF/GO, por trabalhador, o valor de 3.8% (três vírgula oito por cento) do piso da categoria. Conforme aprovado em Assembleia, é facultado à empresa descontar do trabalhador o valor de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor total do plano, sem gerar ônus para o empregador.

Parágrafo 4º - Os trabalhadores que desejarem incluir os seus dependentes legais poderão fazê-lo e arcarão com custo de 50% do valor total do plano cobrado pelo sindicato, mediante autorização, devendo o desconto ser efetuado em FOLHA DE PAGAMENTO, sem gerar ônus para o empregador.

Parágrafo 5º - Os empregados que desejarem incluir agregados poderão fazê-lo e arcarão com custo de 3.8% (três vírgula oito por cento) do piso da categoria, sem gerar ônus ao empregador, valor cobrado pelo sindicato, mediante autorização, devendo o desconto ser efetuado em FOLHA DE PAGAMENTO.

Parágrafo 6º - O benefício de que trata esta cláusula não é cumulativo com o da cláusula nona (assistência médica fornecida pelo empregador), podendo o empregado, mediante assinatura de termo de adesão junto ao sindicato, optar pelo plano aqui ofertado.

Parágrafo 7º - O cancelamento ou a retratação da opção pela assistência médica odontológica oferecida pelo sindicato somente surtirá efeito 30 (trinta) dias após a comunicação por escrito, de próprio punho, pelo empregado.

Parágrafo 8º - O pagamento, por parte da empresa, será efetuado até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente ao do desconto. As guias para o recolhimento serão fornecidas gratuitamente pelo SINTERC DF/GO e serão encaminhadas às empresas com antecedência de 15 (quinze) dias ao vencimento.

Parágrafo 9º - A inadimplência por parte da empresa acarretará multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, acrescida de juros de 0,033% (zero vírgula trinta e três por cento) por dia.

Parágrafo 10º - As empresas ficam obrigadas a fornecer mensalmente ao SINTERC DF/GO relatório com a relação dos descontos das mensalidades associativas, bem como o comprovante de pagamento de seus respectivos funcionários associados.

Parágrafo 11º - A assistência médica ambulatorial básica e a assistência odontológica ficarão suspensas para os funcionários afastados (auxílio-doença e acidente de trabalho), após o período de 06 meses.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:
01/01/2023 A 31/12/2023**

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

§ 1º - A prestação do plano Benefício Social Lifecard Assist. iniciará a partir de 1º de janeiro de 2023 e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores (no que couber), o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website <https://www.lifecardassist.com.br/>.

§ 2º - Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Lifecard Assist. e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/02/2023, referente a janeiro de 2023, o valor total de R\$ 20,00 (vinte reais), exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora e por trabalhador que possua. O custeio do plano Benefício Social Lifecard Assist. será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

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

§ 4º - Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

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

§ 6º - O empregador que estiver inadimplente em relação à implantação do benefício e/ou com seu recolhimento, assumirá, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, uma indenização junto ao trabalhador no dobro do valor dos benefícios e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios que tenham sido prestados a despeito da inadimplência, através de ação a ser por ela própria, gestora, promovida.

§ 7º - O presente Benefício Social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, e não se encontra inserido no rol das contribuições previstas na CLT, por não ser destinado ao custeio das atividades sindicais e sim para a prestação dos serviços convencionados a todos os trabalhadores que compõem a base territorial dos sindicatos convenientes, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial.

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

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

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

DESCONTO EM MEDICAMENTOS: os trabalhadores/beneficiários fazem jus à aquisição de mais de 4.000 medicamentos com descontos que variam entre 15% e 60% (quinze e sessenta por cento). Para utilizar,

basta apresentar o cartão em uma das farmácias credenciadas, em todo o território nacional. A lista de medicamentos e as farmácias conveniadas estão disponíveis em www.lifecardassist.com.br

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

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO SEGURO DE VIDA/ACIDENTES

As empresas, se assim desejarem os empregados, poderão fazer seguro de vida e acidentes para os mesmos, por meio de firmas seguradoras indicadas pelo sindicato da categoria.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORNECIMENTO DAS GUIAS, CD, SD, FGTS E ATESTADOS (ASS)

Rescindindo o contrato de trabalho do trabalhador, salvo por justa causa, as empresas, além do pagamento dos títulos e valores correspondentes, assim como a entrega das guias para o saque do FGTS com o código próprio, fornecerão aos trabalhadores uma declaração de referência e bons antecedentes funcionais, além do AAS (atestado de afastamento e salários), CD (certificado de dispensa) e formulário SD (seguro desemprego).

Parágrafo único – Quando a rescisão ocorrer por justa causa, as empresas fornecerão ao trabalhador, além do termo de rescisão contratual, o atestado de afastamento e salários (AAS), sendo que, se o trabalhador assim o exigir, também as razões por escrito dos motivos de seu desligamento, com a menção do dispositivo legal infringido.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Quando da dispensa do trabalhador sem justa causa e liberado de trabalhar no curso do aviso prévio, os empregadores terão 10 (dez dias) de prazo, contados da comunicação do aviso prévio, para o pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo 1º - Despedido o trabalhador sem justa causa, mas com a obrigação de trabalhar no curso do aviso prévio, os empregadores terão que pagar seus salários, bem como as verbas rescisórias devidas, até 10 (dez dias) após o término do prazo do aviso.

Parágrafo 2º - Caso o trabalhador não compareça, no dia e hora determinados para o ato homologatório para receber as verbas rescisórias, dos quais deverá ter sido cientificado por escrito, as empresas comunicarão o fato ao SINTERC DF/GO, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, e mediante a comprovação documental, comparecerá, no mesmo prazo, na sede do SINTERC DF/GO, para que o sindicato forneça-lhe declaração do fato, isentando-a de culpa pelo não adimplemento das verbas rescisórias no prazo legal.

Parágrafo 3º - As empresas realizarão, preferencialmente, junto ao SINTERC DF/GO, todas as homologações dos trabalhadores com contratos rescindidos no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis da data do pagamento das verbas rescisórias.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, a comunicação será feita pela empresa ao trabalhador, por escrito e contra recibo firmado por ele, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o aviso prévio legal.

Parágrafo 1º - Em caso de dispensa do trabalho no curso do aviso prévio, a empresa não poderá submeter o empregado à marcação de cartão de ponto ou qualquer outra medida semelhante.

Parágrafo 2º - Dado o aviso prévio, quer por iniciativa do trabalhador, quer por iniciativa do empregador, se durante o seu cumprimento o trabalhador conseguir novo emprego, ficará dispensado, mediante comprovação, do cumprimento do restante do prazo, sem ônus para as partes, salvo em relação aos dias já trabalhados durante o referido aviso, que deverão ser pagos no prazo legal.

Parágrafo 3º - Fica garantido aos trabalhadores com mais de 55 (cinquenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, aviso-prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo 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";

Parágrafo 5º - Em caso de encerramento de contrato de prestação de serviços entre empresa e tomador, recai 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.

Parágrafo 6º Para aplicação do previsto neste parágrafo, será necessário que a empresa apresente o comprovante do encerramento contratual no prazo da rescisão do trabalhador.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Poderão ser firmados contratos por tempo determinado, nos termos da Lei nº 9.601/98, de 21/01/98, do Decreto nº 2.490, de 04/02/98, e nas condições estabelecidas nesta cláusula, desde que a contratação represente algum acréscimo no número de empregados da empresa.

Parágrafo 1º - O número de empregados que poderá ser contratado deverá obedecer ao limite estabelecido pelas partes, cumprindo o previsto no art. 3º da Lei nº 9.605/98, não podendo o número de empregados contratados por tempo determinado, em relação ao número dos contratados por prazo indeterminado, ultrapassar os percentuais previstos em lei.

Parágrafo 2º - A indenização em caso de rescisão antecipada do contrato a tempo parcial, por iniciativa da empresa, garantirá ao trabalhador o recebimento, a título indenizatório, do percentual de 20% (vinte por cento) do valor que receberia se cumprisse o contrato até o seu final.

Parágrafo 3º - DEPÓSITOS MENSAIS VINCULADOS EM FAVOR DO EMPREGADO. Enquanto subsistirem como benefício, as reduções relativas ao FGTS e às contribuições de terceiros, previstas no Art. 2º da Lei nº 9.601/98, a empresa ficará obrigada a depositar mensalmente em conta bancária individual do trabalhador, a importância de 2% (dois por cento) sobre sua remuneração.

Parágrafo 4º - O trabalhador, no que trata o parágrafo anterior, poderá, no término do contrato, ou antes, nos casos de: compra; construção ou reforma de casa própria; casamento; tratamento de saúde em caso grave; e por aposentadoria, fazer o saque do referido depósito.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA – GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias à gestante a contar do término da estabilidade prevista na alínea “b” do inciso II, do art. 10 do ADCT, da CF/88.

Parágrafo Único - No caso de rescisão do contrato de trabalho, a gestante deverá comunicar a gravidez ao empregador após receber o aviso de dispensa, para reintegração ao serviço e função.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO SERVIÇO MILITAR

O trabalhador que se ausentar do trabalho para prestação de serviço militar obrigatório, terá estabilidade provisória no emprego de acordo com as disposições legais e terá o prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva baixa para se apresentar ao seu empregador, sob pena de ter a sua vaga na empresa preenchida definitivamente.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA APOSENTADORIA

Assegura-se a estabilidade no emprego, durante o período que faltar para aposentar-se, ao trabalhador 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 cumprida a carência mínima de 120 meses de contribuição para a Previdência Social, como determina a legislação vigente e condicionada aos subitens abaixo.

Parágrafo 1º - Tenham uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

Parágrafo 2º - Que o trabalhador 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 02 (duas) vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa.

Parágrafo 3º - A garantia estabelecida na presente 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.

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos trabalhadores integrantes da categoria profissional corresponderá a 08 (oito) horas diárias e/ou a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo a empregadora compensar o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia.

Parágrafo 1º - Para escala de revezamento 5 x 1 ou seja, praticando o descanso em dias úteis, obrigatoriamente a sétima folga será num domingo, sendo assim, o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas.

Parágrafo 2º - Aos empregadores é permitido fixar o regime de jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, a ser aceito facultativamente pelo trabalhador, considerando que esse regime não significa ampliação do limite das 44 (quarenta e quatro) horas semanais e nem causa prejuízo ao trabalhador.

Parágrafo 3º - As empresas, respeitando o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão, de acordo com as suas necessidades e em determinados setores, adotar o trabalho em turnos para determinados grupos de trabalhadores, utilizando o sistema de compensação, dividindo o pessoal em três turmas com jornada de até 7h20 (sete horas e vinte minutos) com intervalo de no mínimo de 01 (uma) hora para repouso e alimentação, seja em escala 5x1 ou ainda em escala 6x1, preservando, em qualquer hipótese o Descanso Semanal Remunerado a cada cinco ou seis jornadas, podendo também ultrapassar a duração da jornada diária normal de 08 (oito) horas, até o máximo legal permitido, visando à compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, garantindo o repouso remunerado de um dia independente de feriado.

Escala de revezamento nos finais de semana, ou seja, 8 (oito) horas de trabalho com 1 (uma) hora de intervalo intrajornada onde as folgas se darão em uma semana aos sábados, na semana seguinte aos domingos e na semana seguinte no sábado e assim sucessivamente

Parágrafo 4º - Ante a natureza do serviço de preparo e fornecimento de refeições coletivas, no qual 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, parágrafo 2º; 4º e 5º da CLT ou convencionado com a redução do intervalo para descanso e refeição em 30 (trinta) minutos, compensando-se com saída antecipada no final do expediente.

Parágrafo 5º - BANCO DE HORAS. As empresas poderão implantar o banco de horas. Serão consideradas para efeito do banco de horas todas as horas laboradas em dias úteis que ultrapassarem o período semanal

de 44 (quarenta e quatro) horas da sua jornada de trabalho, estabelecido pelo artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República, respeitado, porém, o limite diário estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e excetuando-se a jornada laborada no intervalo no repouso, prevista no item REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO”.

I - Consideram-se dias úteis, para fins de acúmulo das horas no Banco de Horas, todos os dias da semana, exceto os DSR's (descansos semanais remunerados) e feriados, independente de a jornada de trabalho já ter sido compensada ou não em algum desses dias úteis.

II - As horas extraordinárias realizadas nos DSR's E FERIADOS não poderão fazer parte do Banco de Horas, devendo ser pagas em pecúnia acrescidas do adicional previsto na Cláusula 19ª, parágrafo 6º, da presente Convenção Coletiva de trabalho.

III- O banco de horas, somente poderá acumular horas até o **limite de 60 (sessenta) horas por Empregado**. Toda vez que esse limite for ultrapassado, as horas extras deverão ser pagas com o acréscimo do adicional previsto na Cláusula 19ª, parágrafo 6º, da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

IV - Compete às empresas administrarem o banco de horas dos seus funcionários, efetuando as compensações das horas com folgas integrais ou parciais, podendo permanecer com saldo para compensação futura, desde que seja plenamente atendido o item anterior.

V - Em caso de rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetuada a apuração das horas extras do período efetivamente trabalhado, acumuladas no banco de horas, constando o pagamento das horas extras não compensadas, acrescidas do adicional previsto na Cláusula 19ª, parágrafo 6º, da presente Convenção Coletiva de trabalho, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT).

VI - Caso o saldo do banco de horas seja negativo, a importância equivalente a tais horas deverá ser descontada quando do pagamento da rescisão do contrato de trabalho, com discriminação expressa no TRCT.

VII - Em caso de SUSPENSÃO ou INTERRUPÇÃO do contrato de trabalho, deverá ser feita a apuração das horas extras do período efetivamente trabalhado acumuladas no banco de horas, efetuando o seu pagamento na ocasião da SUSPENSÃO ou INTERRUPÇÃO do contrato de trabalho, diretamente em folha de pagamento, do mês respectivo.

VIII - Caso o saldo do banco de horas seja negativo, por ocasião da SUSPENSÃO ou INTERRUPÇÃO do contrato de trabalho, a importância correspondente deverá ser descontada diretamente em folha de pagamento, do mês respectivo.

IX - Quando ocorrer a liquidação do período de FÉRIAS do empregado, o banco de horas será ZERADO, da seguinte forma:

a) Sendo o saldo POSITIVO, poderá ocorrer através do pagamento em pecúnia, acrescido do adicional previsto na Cláusula 19ª, parágrafo 4º, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, do saldo existente ou do prolongamento das férias, em quantidade de dias equivalente ao número de horas acumuladas.

X - O trabalhador que desejar ausentar-se do serviço, por motivos pessoais, poderá, mediante solicitação junto à empresa, efetuar a compensação dessas horas de ausência com créditos de horas extras, sempre com pré-aviso de 05 (cinco) dias, não sendo considerado o seu afastamento como falta para todos os efeitos legais.

XI - A empresa informará, mensalmente, aos seus empregados o saldo do banco de horas de cada um, juntamente com o demonstrativo de pagamento.

Parágrafo 6º - Se a jornada de trabalho não obedecer às condições e aos limites previstos nesta cláusula e parágrafos anteriores, o excesso diário verificado será remunerado com o adicional correspondente a 50% (cinquenta por cento) até a 10ª (décima) hora mensal e de 70% (setenta por cento) quanto às subseqüentes, obedecendo-se quanto ao mais as normas estabelecidas na legislação de regência.

Parágrafo 7º - É assegurado aos trabalhadores descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, sendo que no período de 04 (quatro) semanas, pelo menos duas folgas deverão coincidir com o domingo.

Parágrafo 8º - Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno, para esse efeito a sua remuneração terá um acréscimo de **25% (vinte e cinco por cento)** sobre a hora diurna, respeitando-se o disposto no art. 73 da CLT.

Parágrafo 9º - As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercaladas entre domingos e feriados, fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados períodos de descanso mais prolongados, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato dos trabalhadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA E REGIME DE REVEZAMENTO

Fica estabelecido que as Empresas poderão adotar para seus empregados, jornada de trabalho obedecendo aos seguintes regimes: Escala 12 x 36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho com 1 (uma) hora de intervalo intrajornada, por 36 (trinta e seis) horas de descanso, Escala de Folgas e Revezamento nos finais de semana, ou seja, 8 (oito) horas de trabalho com 1 (uma) hora de intervalo intrajornada, onde as folgas se darão em uma semana no sábado e na semana seguinte em domingo e assim sucessivamente, Escala 5 x 1, ou seja 8 (oito) horas de trabalho com 1 (uma) hora de intervalo intrajornada onde a folga se dará após o quinto dia de consecutivo de trabalho ou semana com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais e na semana seguinte 48 (quarenta e oito) horas semanais (semana espanhola).

Parágrafo Primeiro: As escalas aqui estabelecidas deverão ser afixadas em local visível e de fácil acesso dos trabalhadores envolvidos e as possíveis alterações das mesmas, só poderão ocorrer uma vez a cada semana e no caso de alterações em período superior a uma semana, poderão ocorrer somente com a ciência "por escrito" dos trabalhadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA PRESTADORA DE SERVIÇOS EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO

Fica estabelecido que a empresa que prestar serviços em estabelecimentos de ensino (refeições, merenda escolar e lanches), levando em consideração que os períodos de férias e recesso escolar ultrapassam os trinta dias de férias anuais, desde que haja concordância por escrito do próprio empregado, adotará o seguinte critério para pagamento de férias e recesso:

A - Durante o recesso escolar de junho e julho/2023, os empregados com direito a férias, receberão até 15 (quinze) dias de férias coletivas, acrescidas de 1/3 (um terço). Os dias excedentes do recesso escolar serão pagos na proporção de 50% (cinquenta por cento) sobre os dias não trabalhados, sendo que, os outros 50% (cinquenta por cento), serão considerados como licença não remunerada.

B – Nos meses de dezembro/2022, janeiro e fevereiro/2023, os empregados com direito a aquisição de férias, receberão as mesmas, deduzido os 15 (quinze) dias de férias coletivas concedidas no mês de junho, acrescidos de 1/3 (um terço). Os dias excedentes serão pagos na proporção de 50% (cinquenta por cento) sobre os dias não trabalhados, sendo que, os outros 50% (cinquenta por cento), serão considerados como licença não remunerada.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DO PONTO ELETRÔNICO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados a realidade laboral de cada empresa, inclusive com uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os trabalhadores internos como externos.

Parágrafo 1º - As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade profissional, inclusive com uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos, conforme Portarias nº 1.510/2009 e nº 373/2011.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS LICENÇAS

Os trabalhadores serão dispensados do serviço, sem prejuízo dos salários, repouso semanal, remuneração e outras vantagens, até 2 (dois) dias, quando do falecimento de pai ou mãe.

Parágrafo 1º - Nos dias de provas escolares de ensino regular, de curso técnico de capacitação ou aperfeiçoamento profissional, devida e previamente comprovadas, o empregado estudante somente trabalhará um turno ou metade da jornada, se sua jornada de trabalho for única. De qualquer modo caberá ao trabalhador dizer o período que pretende trabalhar, isto sem prejuízo do salário e do repouso semanal remunerado, facultado à empresa a compensação.

Parágrafo 2º - A empresa aceitará o atestado médico, sem prejuízos do salário e do repouso semanal remunerado, da mãe e/ou pai, ou na falta desta, do tutor comprovado que levar filho de idade limite de 08 anos ao médico e precisar ausentar-se do trabalho para fins de internação.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS ARMÁRIOS

As empresas manterão armários individuais, vestiários e sanitários, sendo vedado o uso conjunto para trabalhadores de sexos diferentes.

Parágrafo Único - É vedada à empresa a abertura dos armários sem a presença do empregado, salvo no caso de faltas injustificadas ao serviço por prazo superior a 15 (quinze) dias.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO FORNECIMENTO DE UNIFORME

As empresas fornecerão a título de empréstimo, sempre que exigidos ou obrigatórios por lei, uniformes, ferramentas, utensílios e calçados, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho respeitadas as suas normas internas.

Parágrafo 1º - Ficam os empregados obrigados a devolver tais uniformes, ferramentas, utensílios e calçados, quando da rescisão de contrato de trabalho, no prazo de 05 (cinco) dias após a comunicação da dispensa, sob pena de ser descontado, na forma da lei.

Parágrafo 2º - No caso do aviso prévio trabalhado, o empregado deverá devolver o material descrito no caput desta cláusula no ato da homologação da rescisão contratual.

Parágrafo 3º - A obrigatoriedade da devolução estará condicionada à exibição pela empresa de documentos comprobatórios do recebimento do material descrito no "caput" desta cláusula.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 classifiquem nos graus, máximo, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da CLT.

Parágrafo 1º - O adicional de insalubridade, após dirimida a questão no Supremo Tribunal Federal, deverá ser calculado na forma que for estipulada pelo STF ou, conforme a decisão que vier a ser proferida, na forma que for estipulada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 2º - Na mesma 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 Parágrafo 1º do Art. 193 da CLT.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO

Para efeito da legislação trabalhista e previdenciária, as faltas dos trabalhadores por razão de saúde serão abonadas mediante a comprovação por atestado médico/odontológico ou declaração de consulta do empregado, obedecendo ao disposto na legislação pertinente.

Parágrafo 1º - A empresa que conceder aos seus empregados planos de saúde e/ou odontológico em forma de parceria aceitarão somente os atestados médicos e odontológicos dos profissionais credenciados pela mesma. Inexistindo serviço médico ou odontológico na empresa, esta poderá aceitar atestado fornecido por médico ou dentista do sindicato ou da rede hospitalar pública.

Parágrafo 2º - A concessão do benefício de plano de saúde não caracteriza em hipótese nenhuma, "salário in natura".

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA MEDICINA DO TRABALHO

Considerando o disposto nas portarias n.º 865/95 e 08/96, do Ministério do Trabalho, a tipicidade das atividades desenvolvidas, as partes pactuam que as empresas com até 150 empregados ficam desobrigadas de contratar médico do trabalho-coordenador.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão em suas dependências **material de primeiros socorros** para atendimento de seus funcionários, em caso de necessidade, sem ônus para os mesmos.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FISCALIZAÇÃO SINDICAL

O SINTERC DF/GO terá livre acesso as dependências da empresa, principalmente nos locais de trabalho, desde que previamente agendado, para verificar as condições de trabalho dos trabalhadores.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL DA CATEGORIA ECONÔMICA

Considerando que não há norma legal ou constitucional que estabeleça distinção entre o dirigente sindical patronal e o dos trabalhadores e que o trabalhador, mesmo em cargo de confiança, eleito para cargo

sindical não perde a condição de empregado, ainda com base na interpretação dos artigos 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT e em consonância com a decisão unânime de 15.05.2020 na ADPF nº 276 pelo STF, estabelecem garantia de emprego ao dirigente sindical patronal desde o registro da candidatura até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da CLT.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL PARA ATIVIDADES SINDICAIS

Fica assegurado a liberação de Dirigentes Sindicais – Diretores membros do SINTERC/DF/GO de até 3 (três) dias por ano (na vigência da atual CCT), sem prejuízo do tempo de serviço e das parcelas componentes de suas remunerações, para participarem de Reuniões e atividades Sindicais. A nomeação ou os nomes dos diretores a serem liberados, serão encaminhados às empresas com antecedência de 72 (setenta e duas) horas.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DA LGPD – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Profissional, realizada em Brasília no dia 11 de novembro de 2022 e em Goiânia no dia 14 de novembro de 2022, o empregador descontará **mensalmente** dos salários dos trabalhadores, já reajustados, associados ou não, a título de contribuição assistencial, o valor equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal, limitado ao teto de 04 (quatro) pisos salariais e meio.

Parágrafo 1º - Nos meses de outubro e dezembro de 2023, serão descontados os percentuais de 3% (três por cento) do salário nominal até o limite de 04 (quatro) pisos salariais e meio, conforme aprovado em Assembleia Geral.

Parágrafo 2º - As importâncias serão recolhidas na Caixa Econômica Federal, agência 1502 - Operação 03 - conta nº 51060- 9, ou Banco Bradesco Agência 0606-8 – Conta Corrente 67056-1, ou diretamente na tesouraria do SINTERC DF/GO, localizado na **QR 01ª Conjunto RT, casa 42- Candangolandia - BRASÍLIA - DF - BRASÍLIA - DF, ou na subsede em Goiânia, Av. Goiás nº 350 - Ed. Marlene Alvarenga - sala 204 - centro - Goiânia - GO**, impreterivelmente até o dia 07 (sete) do mês subsequente.

Parágrafo 3º - As guias para serem efetuados os recolhimentos serão fornecidas, gratuitamente, pelo SINTERC DF/GO.

Parágrafo 4º - O não atendimento ao disposto na presente cláusula e seus parágrafos, sujeitará a empresa infratora a multa de 10% (dez por cento) sobre o montante não recolhido, mais atualização monetária e juros legais, revertidos em favor do sindicato.

Parágrafo 5º - Fica obrigada a empresa a fornecer mensalmente ao SINTERC DF/GO relatório com a relação nominal, o comprovante de pagamento referente aos descontos da Contribuição Assistencial de

seus respectivos funcionários no prazo de até o 5 (cinco) dias após o pagamento.

Parágrafo 6º- Em atendimento ao Termo de Ajuste de Conduta nº 110/2010, firmado entre o SINTERC DF/GO e o MPT/DF, fica assegurado aos trabalhadores não associados o direito de oposição ao desconto assistencial, até 10 (dez) dias após o primeiro desconto respectivo, inclusive mediante correspondência registrada e encaminhada ao SINTERC DF/GO, que deverá ser de próprio punho.

a) No caso de existência de oposições encaminhadas via correspondência, o sindicato promoverá reuniões com os trabalhadores que se opuseram no município em que prestam serviços, no prazo máximo de 20 (vinte) dias do recebimento das oposições.

b) Na hipótese de não comparecimento do trabalhador que se opôs via correspondência nas reuniões realizadas pelo sindicato, presumir-se-á a desistência da oposição.

c) Após a realização das reuniões, bem como no caso de a oposição ter sido entregue pessoalmente, a entidade sindical profissional deverá, no prazo de 10 (dez) dias, restituir ao empregado o valor descontado, caso tenha havido o repasse da contribuição pela empresa. O prazo de 10 (dez) dias começará a fluir a partir do dia da reunião ou do recebimento do direito de oposição pela entidade sindical profissional, quando for entregue pessoalmente;

d) As providências mencionadas na cláusula primeira se aplicam a todos os instrumentos (Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho) a serem celebrado futuramente.

Parágrafo 6º. Aos trabalhadores que contribuírem com a Contribuição Sindical não será devido, no mês de março de 2022, o valor referente à Contribuição Assistencial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO ASSOCIATIVO

As empresas ficam obrigadas, na forma do art. 545 da CLT, a descontar de seus empregados filiados ao sindicato, desde que por eles devidamente autorizados, a título de contribuição associativa, a importância correspondente a 5% (cinco por cento) do valor do piso salarial.

Parágrafo 1º - A contribuição associativa será recolhida na Caixa Econômica Federal, agência 1502 - Operação 03 - conta nº 51060- 9, ou diretamente na tesouraria do sindicato laboral, localizado na **QR 01ª Conjunto RT, casa 42- Candangolandia - BRASÍLIA - DF, ou na Subsedes em Goiânia, sito á Av. Goiás nº 350- Ed. Marlene Alvarenga, sala 204- centro - Goiânia - GO** impreterivelmente até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

Parágrafo 2º - As guias para serem efetuados os recolhimentos serão fornecidas, gratuitamente pelo sindicato profissional.

Parágrafo 3º - Fica obrigada a empresa de fornecer mensalmente ao SINTERC DF/GO relatório com a relação dos descontos das mensalidades associativas, bem como o comprovante de pagamento de seus respectivos funcionários associados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SUBSÍDIO SINDICAL

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, signatárias da presente convenção coletiva, obrigatoriamente, recolherão **mensalmente por trabalhador, à título de SUBSÍDIO SINDICAL**, para fortalecimento das entidades, melhoria dos serviços prestados pelo sindicato e ampliação dos mesmos, como curso de qualificação e requalificação profissional e outros, o valor de 1,5% (um e meio por cento) do salário normativo sendo repassado 1,3% (um virgula três por cento) do **salário normativo** em favor do SINTERC DF/GO e 0,2% (zero virgula dois por cento) do **salário normativo** em favor da FENTERC (Federação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas e Afins, CNPJ 64.184.25/0001-33).

Parágrafo 1º - O recolhimento será efetuado até o dia 10 (dez) de cada mês, e repassado às entidades, através de guias de recolhimento serão enviadas gratuitamente pelo SINTERC DF/GO e FENTERC.

Parágrafo 2º - O inadimplemento por parte da empresa acarretará multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido e não recolhido, acrescidos de juros de 0,033% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

Parágrafo 3º - Os comprovantes de pagamento serão enviados para o sindicato até o 5º (quinto) dia após o pagamento.

Parágrafo 4º - Fica obrigada a empresa de fornecer mensalmente ao SINTERC DF/GO e FENTERC relatório com a relação nominal do funcionário e comprovante de pagamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Todas as empresas que integram a categoria econômica de restaurantes de coletividade deverão proceder até o dia **28 de fevereiro de 2023** com o pagamento da Contribuição Assistencial Patronal à **FENERC - Federação Nacional das Empresas de Refeições Coletivas**, proporcional ao número de empregados lotados na empresa que deverá ser comprovado através do envio de cópia do CAGED. O pagamento deverá ser feito via boleto que será enviado pela entidade patronal e com base na seguinte tabela:

Número de Funcionários	Valor
Até 20 funcionários	R\$ 400,00
De 21 a 50 funcionários	R\$ 800,00
De 51 a 100 funcionários	R\$ 1.200,00
De 101 a 250 funcionários	R\$ 1.800,00
De 251 a 500 funcionários	R\$ 3.000,00
De 501 a 1.000 funcionários	R\$ 5.000,00
De 1.001 a 2.000 funcionários	R\$ 7.000,00
Acima de 2.000 funcionários	R\$ 10.000,00

- TAXA NEGOCIAL SINDICATO PATRONAL:

Todas as empresas que integram a categoria econômica Patronal de Refeições Coletivas e Similares, repassarão à **FENERC – Federação Nacional das Empresas de Refeições Coletivas**, o valor correspondente a taxa negociada patronal no valor de R\$ 2,00 (dois reais) por mês e por empregado, 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.

Parágrafo Primeiro: O repasse do valor deverá ser feito através de boleto que será enviado através da entidade.

Parágrafo Segundo - As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima sofrerão a incidência de multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido e não recolhido, acrescidos de juros de 0,033% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Conforme aprovado previamente e expressamente em Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Profissional realizada no dia 28 de outubro de 2021 e em Goiânia no dia 29 de outubro de 2021, o empregador descontará, mediante autorização prévia e expressa do trabalhador, o valor equivalente a um dia da remuneração dos trabalhadores, a título de contribuição sindical, em obediência aos arts. 578 e seguintes da CLT.

Parágrafo Primeiro: O valor será recolhido no mês de abril de 2022 em guias da contribuição sindical disponíveis no site da CEF ou requerido na sede do sindicato, na forma dos arts. 583, 586 da CLT.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado aos trabalhadores vinculados ao SINTERC DF/GO o direito de oposição ao desconto da contribuição sindical, até 10 (dez) dias do registro do instrumento no MTE, inclusive mediante o envio de correspondência registrada e encaminhada ao sindicato, que deverá ser de próprio punho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BALCÃO DE EMPREGOS

As empresas poderão conveniar -se com o SINTERC DF/GO para indicação de profissionais às vagas de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO/CARTAS DE OPOSIÇÃO AO SINDICATO

Não serão admitidas ações por parte das empresas e seus representantes, que tendem a frustrar a ação do sindicato, de forma a organizar entregas coletivas de cartas de oposição às contribuições previstas na presente convenção, seja por pressão dos departamentos internos das empresas, através de entrega de modelo de carta de oposição, organização de caravanas, fretamento de ônibus e vans, seja por exigência de apresentação de recibo de entrega da oposição aos referidos departamentos da empresa ou qualquer outro meio que tenha o objetivo de enfraquecer economicamente a entidade sindical, o que será considerado crime nos termos do artigo 203 do Código Penal e demais artigos da legislação pertinente.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA PRESERVAÇÃO DE DIREITOS

Ficam preservados, para os efeitos jurídicos, todos os direitos adquiridos pelos empregados, em razão de Convenção ou Convenções Coletivas de Trabalho, e que se integraram aos contratos de trabalho respectivos.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AD JUDICIA

Qualquer das condições constantes da presente Convenção poderá ser objeto de AÇÃO DE CUMPRIMENTO perante a Justiça do Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SEGUIMENTO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados das Empresas de Refeições Coletivas, Refeições Convênio, Refeições a Bordo de Aeronaves, Refeições Hospitalares, Refeições Transportadas, Merenda Escolar e Afins que exerçam suas atividades laborais nas empresas subscritoras da presente, no DISTRITO FEDERAL E ESTADO DE GOIÁS.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA MULTA NORMATIVA

Pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir da notificação da(s) irregularidades, a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias para regularizar a(s) pendência(s), onde caso não ocorra, a empresa pagará em favor da parte prejudicada **MULTA** equivalente a 10% (**dez por cento**) do salário normativo, por infração, por empregado e por mês, exceto nas cláusulas que contiverem previsão de penalidade específica.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS ALTERAÇÕES

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente convenção fica subordinado às normas estabelecidas pelo Artigo 615 da CLT.

Parágrafo 1º - Poderão ocorrer negociações a qualquer momento, no caso de necessidade de revisão de cláusulas que passam por alteração legislativa.

Parágrafo 2º - Fica facultado às entidades sindicais convenientes, nos termos da legislação vigente, a reabertura de negociação durante a vigência da convenção coletiva.

}

JOAO MOISES DE MORAIS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB. NAS EMP. DE REFEICOES COLETIVAS, DE CONVENIO E ABORDO DE AERONAVES DE
BRASILIA -DF E GOIAS

SYLVIO POLTRONIERI NETO
PROCURADOR
FEDERACAO NACIONAL DAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS DE ALIMENTACAO P/COLETIVIDADE, REF. DE
BORDO E COZ. INDUSTR.

ANEXOS

ANEXO I - EDITAL DE ASSEMBLEIA SINTERC DFGO PG 01

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - EDITAL DE ASSEMBLEIA SINTERC DFGO PG 02

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAODINÁRIA SINTERC DFGO

[Anexo \(PDF\)](#)

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