

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

As partes ora signatárias, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES RÁPIDAS (FAST-FOOD) DE SÃO PAULO - SINDIFAST**, entidade sindical profissional, com inscrição no CNPJ sob o nº 01.480.456/0001-69, sediado em São Paulo/SP, na Rua Grajaú, nº 662, Sumaré, doravante designado como SINDICATO SUSCITANTE, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DE RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO PAULO - SINDRESBAR**, entidade sindical econômica, com inscrição no CNPJ sob o nº 17.090.637/0001-19, sediado em São Paulo/SP, no Largo do Arouche nº 290, Centro, doravante designado como SINDICATO SUSCITADO, por meio de seus respectivos presidentes e em função de suas respectivas representações, ajustam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025**, com fulcro nos arts. 1º, IV, 6º, caput, 7º, caput e XXVI, 8º, III e VI, e 170, caput, da Constituição Federal, bem como nos arts. 8º, § 3º, 611, caput, 611-A, caput, e 613, IV, da CLT, e demais disposições legais aplicáveis, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar, a seguir transcritas:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Cláusula 1ª. DATA-BASE E VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva tem vigência de 2 (dois) anos, fixada para o período de **1º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2025**, mantida a data-base da categoria em **1º de novembro**.

Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se aos empregadores e empregados em empresas de refeições rápidas ou de "fast-food", que comercializam refeições comerciais diretamente ao consumidor, para consumo local, para retirada (os chamados serviços de "drive thru" ou "take away"), e ainda, para entrega no domicílio do cliente por meio de entregadores (delivery); os estabelecimentos que comercializam refeições em balcão de atendimento ou dispõem de buffets com auto-serviço ou "self service", nas quais o cliente tem a opção de escolher os alimentos oferecidos e que, pela rapidez dos serviços, são chamadas de refeições rápidas no Brasil e mundialmente conhecidas como "fast food", "quick service" e/ou "casual dining", incluindo-se neste conceito as hamburguerias, sanduicherias, taperias e similares; empresas de entregas de refeições prontas em domicílio e redes empresariais de refeições padronizadas; as chamadas "dark kitchens", que são empresas que funcionam como cozinhas virtuais e que não possuem comercialização local, atuando exclusivamente para comercialização de refeições pela internet e também por meio de aplicativos; e ainda, os chamados "food trucks", com abrangência territorial em São Paulo/SP, sendo a única norma coletiva válida e apta para regular as condições de trabalho de empregados e empregadores aqui descritos.

CAPÍTULO II REAJUSTES E PISOS SALARIAIS

Cláusula 3ª. CORREÇÃO SALARIAL

No curso desta convenção coletiva de trabalho, serão devidos os seguintes reajustes:

- a) A partir de **01/01/2024**, será aplicado o índice de **4%** (quatro por cento);
- b) A partir de **01/05/2024**, será aplicado o índice de **3,7%** (três inteiros e sete décimos por cento);
- c) A partir de **01/08/2024**, será aplicado o índice de **3%** (três por cento); e
- d) A partir de **01/11/2024**, será aplicado o INPC acumulado entre 01/11/2023 e 31/10/2024.

§ 1.º A fim de não haver dúvidas quanto ao reajustamento salarial a ser aplicado a partir de **01/11/2024**, as partes convenientes lançarão **circular conjunta** informando aos seus representados o percentual do INPC acumulado a ser aplicado, tão logo este seja divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (o que, espera-se, ocorra em meados de novembro/2024).

§ 2.º Para os empregados com salários iguais ou superiores a **R\$ 3.000,00** (três mil reais), será garantida apenas a incidência dos percentuais de reajustes previstos nas alíneas "a" a "d" do caput sobre esse mesmo valor de três mil reais. Os resultados decorrentes da aplicação dos índices de reajuste sobre o que exceder o valor salarial de três mil reais serão objeto de livre e direta negociação entre empregados e empregadores. Assim, por exemplo, a partir de 01/01/2024, empregado com salário superior a três mil reais terá direito a uma parcela fixa de cento e vinte reais e negociará majoração superior direta e livremente com o seu empregador.

§ 3.º Serão **compensadas**, em relação aos índices acima previstos, as antecipações espontaneamente concedidas pelos empregadores a **partir de 1º de novembro de 2021**, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

§ 4.º Na hipótese de empregado admitido após **1º de novembro de 2021** ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois desta data, as correções salariais de que trata a presente cláusula poderão ser aplicadas de forma **proporcional** em relação à data de admissão do respectivo empregado ou da constituição da empresa, conforme o caso.

§ 5.º Nenhum outro índice de reajustamento de salários ou cláusulas econômicas será devido no curso desta convenção coletiva de trabalho, sendo que, quando do advento da data-base de 1º de novembro de 2025, as partes negociarão somente o reajustamento salarial devido pelo período de 01/11/2024 a 31/10/2025.

Cláusula 4ª. PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais serão devidos na forma e valores seguintes:

-2-



I – Empregados exercentes de cargo de confiança:

- a) A partir de **01/01/2024**: piso salarial de **R\$ 2.507,27** (dois mil quinhentos e sete reais e vinte e sete centavos) por mês trabalhado;
- b) A partir de **01/05/2024**: piso salarial de **R\$ 2.600,04** (dois mil e seiscentos reais e quatro centavos) por mês trabalhado; e
- c) A partir de **01/08/2024**: piso salarial de **R\$ 2.678,04** (dois mil seiscentos e setenta e oito reais e quatro centavos).

§ 1.º As empresas não estão obrigadas a pagar os valores acima descritos neste inciso I, todavia o pagamento de salários inferiores descaracteriza o cargo de confiança, passando o empregado a ter direito ao recebimento de eventuais horas extras e adicional noturno.

§ 2.º O pagamento dos valores salariais supra e a presença dos demais requisitos legais são suficientes para a caracterização do cargo de confiança, independentemente da concessão de gratificação de função. Se houver gratificação de função, esta será considerada para fins de atendimento ao disposto neste inciso.

§ 3.º As empresas poderão identificar os cargos na organização empresarial que se enquadram como funções de confiança, acompanhados dos salários previstos (nunca inferiores aos valores aqui previstos) e descritivos funcionais, inclusive a previsão de ausência de controle de ponto, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

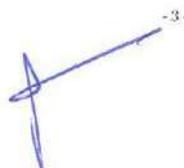
II – Empregados exercentes das funções de subgerente ou de gerente assistente, que não se enquadram como cargos de confiança:

- a) A partir de **01/01/2024**: piso salarial de **R\$ 1.907,36** (mil novecentos e sete reais e trinta e seis centavos) por mês trabalhado aos empregados mensalistas, e de **R\$ 8,67** (oito reais e sessenta e sete centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas;
- b) A partir de **01/05/2024**: piso salarial de **R\$ 1.977,93** (mil novecentos e setenta e sete reais e noventa e três centavos) por mês trabalhado aos empregados mensalistas, e de **R\$ 8,99** (oito reais e noventa e nove centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas; e
- c) A partir de **01/08/2024**: piso salarial de **R\$ 2.037,27** (dois mil e trinta e sete reais e vinte e sete centavos) por mês trabalhado aos empregados mensalistas, e de **R\$ 9,26** (nove reais e vinte e seis centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas.

Parágrafo único. Somente os empregados efetivamente registrados como “subgerentes” ou “gerentes assistentes” terão direito ao piso específico de que trata este inciso II.

III – Empregados mensalistas que exercem a função de caixa, de forma exclusiva e permanente:

- a) A partir de **01/01/2024**: piso salarial de **R\$ 1.673,36** (mil seiscentos e setenta e três reais e trinta e seis centavos) por mês trabalhado;

-3-








- b) A partir de **01/05/2024**: piso salarial de **R\$ 1.735,27** (mil setecentos e trinta e cinco reais e vinte e sete centavos) por mês trabalhado; e
- c) A partir de **01/08/2024**: piso salarial de **R\$ 1.787,33** (mil setecentos e oitenta e sete reais e trinta e três centavos) por mês trabalhado.

Parágrafo único. O piso de que trata este inciso III é restrito para os empregados mensalistas efetivamente registrados como “caixa” e que exerçam única e exclusivamente essa função durante toda a jornada de trabalho. Empregados que exerçam a função de caixa de forma esporádica ou concomitantemente com outras atividades não têm direito ao piso específico aqui disciplinado.

IV – Demais empregados, não enquadrados nas hipóteses dos incisos anteriores:

- a) A partir de **01/01/2024**: piso salarial de **R\$ 1.439,36** (mil quatrocentos e trinta e nove reais e trinta e seis centavos) por mês trabalhado aos empregados mensalistas, e de **R\$ 6,54** (seis reais e cinquenta e quatro centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas;
- b) A partir de **01/05/2024**: piso salarial de **R\$ 1.492,62** (mil quatrocentos e noventa e dois reais e sessenta e dois centavos) por mês trabalhado aos empregados mensalistas, e de **R\$ 6,78** (seis reais e setenta e oito centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas; e
- c) A partir de **01/08/2024**: piso salarial de **R\$ 1.537,40** (mil quinhentos e trinta e sete reais e quarenta centavos) por mês trabalhado aos empregados mensalistas, e de **R\$ 6,99** (seis reais e noventa e nove centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas.

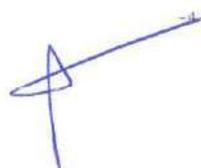
§ 1.º Os salários atualmente pagos em valores superiores aos pisos previstos nesta cláusula deverão ser regularmente reajustados com os índices previstos na cláusula 3ª, não podendo os empregados antigos terem reduzidos seus salários.

§ 2.º Por outro lado, os empregados antigos não servirão de paradigmas para os novos empregados contratados à luz das regras salariais da presente Convenção Coletiva de Trabalho, afastando-se assim a aplicação do artigo 461 da CLT.

Cláusula 5ª. CORREÇÃO DE SALÁRIOS E CLÁUSULAS ECONÔMICAS EM 01/11/2024

Seguindo o quanto consignado na cláusula 3ª, “d”, desta CCT, os salários dos empregados serão corrigidos em 1º de novembro de 2024 pelo INPC acumulado no período de 01/11/2023 a 31/10/2024, de modo que, quando do advento da data-base de 1º de novembro de 2025, as partes convenientes negociarão somente o reajustamento salarial devido pelo período de 01/11/2024 a 30/10/2025.

Parágrafo único. Após a divulgação do INPC acumulado para o período de 01/11/2023 a 31/10/2024 (o que, espera-se, ocorra em meados de novembro/2024), as partes convenientes lançarão **circular conjunta** contendo não só o índice, mas também os valores devidos pelos pisos salariais, tíquete-refeição, ajuda de custo para manutenção de uniformes e contribuições assistenciais laboral e patronal, quando devidas.



Cláusula 6ª. RATIFICAÇÃO DE PISOS, REAJUSTES E CONDIÇÕES DE TRABALHO APLICADAS SOB A VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ANTERIORES

Sob os auspícios dos arts. 5º, XXXVI, e 7º, XXVI, ambos da Constituição Federal, combinado com os arts. 8º, § 3º, e 611-A, caput, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, as categorias profissional e econômica, por meio de suas respectivas assembleias autorizativas, realizadas nos termos do art. 612 da CLT, **ratificam** a conduta das empresas que praticaram pisos, reajustes e condições de trabalho especiais ou diferenciadas previstas em convenções coletivas de trabalho anteriores, desde que tais empresas, efetivamente, tenham concedido as correspondentes contrapartidas devidas aos empregados e previstas nestas convenções coletivas de trabalho anteriores, tais como pagamento de parte dos custos mensais de plano de saúde padrão básico/enfermaria (admitida a coparticipação), concessão de cartão-alimentação ou cesta-básica, concessão do ClubSaúde (atualmente denominado Saúde da Gente), concessão do LifeCard, participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa (PLR), programa de participação dos empregados nos resultados da empresa (PPR), programa de premiação ou de incremento remuneratório.

CAPÍTULO III CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 7ª. ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

Todo empregado admitido terá sua CTPS anotada pela empresa no **prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas**, e os respectivos documentos **devolvidos em 72 (setenta e duas) horas** da data de admissão.

§ 1.º Caso esses prazos venham a ser desrespeitados pela empresa, ficará ela sujeita ao pagamento de multa de **1%** (um por cento) do piso salarial, por dia de atraso.

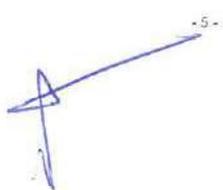
§ 2.º Independentemente dos dias de atraso, a multa, em hipótese alguma, poderá exceder ao valor de um piso salarial.

§ 3.º A multa de que trata o parágrafo primeiro desta cláusula só se tornará devida a partir do protocolo de notificação formal por parte do empregado reclamando junto à empresa quanto ao descumprimento dos prazos previstos no *caput*.

Cláusula 8ª. DOCUMENTAÇÃO

Na contratação, as empresas não poderão exigir documentos além dos previstos em lei.

-5-



Cláusula 9ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – READMISSÃO

Readmitido o empregado no prazo de **1 (um) ano**, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

Cláusula 10ª. ADMISSÕES PREFERENCIAIS

Recomenda-se que, quando da admissão de novos empregados, as empresas deem preferência aos trabalhadores sindicalizados que tenham trabalhado nos últimos **12 (doze) meses** na empresa e que tenham sido demitidos sem justa causa.

Cláusula 11ª. FUNÇÕES QUALIFICADAS

Os empregados contratados para exercerem funções qualificadas, ou quando, para tanto promovidos, terão, de imediato, a anotação da função efetiva em suas CTPS.

SEÇÃO II CONTRATOS DE TRABALHO ESPECIAIS

SUBSEÇÃO I HORISTAS

Cláusula 12ª. HORISTAS

A jornada de trabalho do empregado horista – a saber, aquele cujo salário é calculado de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês – será de, no máximo, oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Ultrapassado qualquer um desses limites, as horas excedentes serão consideradas como extraordinárias e pagas com o respectivo adicional.

§ 1.º A jornada de trabalho dos empregados-horistas deverá ser devidamente controlada, ainda que a empresa esteja desobrigada de manter registro de ponto.

§ 2.º As empresas deverão assegurar aos seus empregados horistas **jornadas de trabalho de, no mínimo, 150 (cento e cinquenta) horas mensais**, salvo disposição diversa prevista em acordo coletivo de trabalho. Ainda que, eventualmente, determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele será assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação de **150** pelo valor do respectivo salário-hora. O empregado, deste modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 150 horas mensais.

§ 3.º É vedada a transformação do contrato de trabalho do empregado mensalista em horista, que implique em redução salarial, salvo autorização prevista em acordo coletivo de trabalho.

Cláusula 13ª. VEDAÇÃO DO BANCO DE HORAS AO EMPREGADO HORISTA

Ao empregado horista, em nenhuma hipótese, se aplicam as disposições do regime de banco de horas, que por sua vez **são exclusivas de empregados mensalistas**.

SUBSEÇÃO II
JORNADA DE TRABALHO 12X36

Cláusula 14ª. JORNADA DE TRABALHO 12x36

A adoção de jornada de trabalho no **sistema de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso (12x36)** somente será possível por meio de acordo coletivo de trabalho, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

SUBSEÇÃO III
TRABALHO INTERMITENTE

Cláusula 15ª. TRABALHO INTERMITENTE

A contratação e manutenção de **trabalhador intermitente** (art. 452-A da CLT) somente será possível mediante acordo coletivo de trabalho, garantindo-se:

- a) O direito ao adicional noturno;
- b) A regulação da multa pecuniária em caso de falta ao serviço;
- c) A definição do conceito de inatividade;
- d) O respeito à periodicidade mensal, como intervalo máximo para pagamento das diárias;
- e) A vedação total à exigência de exclusividade, respeitando-se inclusive o direito de trabalho para concorrentes;
- f) O direito de calcular a média salarial apenas com base nos meses trabalhados;
- g) O direito ao aviso-prévio necessariamente indenizado;
- h) A fixação de teto máximo de permanência sem o empregado ser chamado para trabalhar; e
- i) A possibilidade de rescisão contratual por comum acordo.

CAPÍTULO IV
REGRAS SALARIAIS

Cláusula 16ª. ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas poderão conceder adiantamento salarial (vale) no **15º dia útil** do mês.

Cláusula 17ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores são obrigados a fornecer a seus empregados **comprovantes de**

-7-



pagamento, contendo a identificação da empresa, bem como discriminativo dos valores pagos e descontos efetuados.

Cláusula 18ª. MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Fica estabelecida a multa de **10% (dez por cento)** sobre o valor do débito para o atraso no pagamento de salário ou 13º salário. A multa será revertida em favor do empregado e somente não será devida na hipótese de ocorrência de caso fortuito ou motivo de força maior, devidamente comprovada.

Cláusula 19ª. PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no **banco ou posto bancário** dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

Cláusula 20ª. DESCONTO SALARIAL

Ficam proibidos **descontos** salariais que não decorram da presente convenção coletiva, de lei, acordo coletivo, sentença normativa ou adiantamento. Serão admitidos, contudo, **descontos** que traduzam benefícios ao empregado, desde que por este autorizados.

Cláusula 21ª. ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

É recomendado às empresas que antecipem o pagamento dos **benefícios previdenciários** até sua satisfação regular pela Previdência Social.

Cláusula 22ª. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS POR ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas complementarão os benefícios da Previdência Social até o limite do salário devido como se o trabalhador estivesse na ativa, sempre que se trate de acidente do trabalho, **durante os primeiros 60 (sessenta) dias de afastamento**.

Cláusula 23ª. PROMOÇÕES

Assegura-se ao empregado **promovido** o direito de perceber integralmente o salário da nova função, observando-se o disposto no artigo 460 da CLT.

Cláusula 24ª. GARANTIA DE SALÁRIO AO SUBSTITUTO

Nas substituições temporárias superiores a **30 (trinta) dias**, o substituto fará jus

à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, desde o 31º (trigésimo primeiro) dia até o último dia em que perdurar a substituição.

Parágrafo único. Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução salarial.

Cláusula 25ª. SALÁRIO-FAMÍLIA

As empresas pagarão o **salário-família** a seus empregados, segundo a lei vigente.

Cláusula 26ª. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Por meio de acordo coletivo de trabalho, a empresa poderá implementar **plano de cargos e salários** como forma de fazer não prevalecerem os dispositivos da atual redação do art. 461 da CLT.

Cláusula 27ª. REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO

Em acordo coletivo de trabalho, poderão ser estabelecidas regras de remuneração por produtividade e desempenho dos empregados.

Cláusula 28ª. APURAÇÃO DA REMUNERAÇÃO E SALÁRIO DO EMPREGADO

A empresa, desde que amparada em acordo coletivo de trabalho, poderá, para o pagamento da remuneração e salário dos empregados, efetuar a apuração dos eventos sujeitos a variações (horas extras, adicional noturno, prêmios, gratificações etc.) considerando a segunda quinzena de um mês com a primeira quinzena do mês seguinte, de modo que o resultado da apuração levará em consideração 30 dias de trabalho.

Parágrafo único. O pagamento do *quantum* apurado deverá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente à segunda quinzena de apuração. Como exemplo, a empresa poderá apurar os eventos sujeitos a variações do dia 15 de junho a 14 de julho e efetuar o pagamento do montante até o 5º dia útil do mês de agosto.

CAPÍTULO VI AUXÍLIOS / VERBAS INDENIZATÓRIAS

Cláusula 29ª. HABITAÇÃO

A **habitação**, quando fornecida gratuitamente para o trabalho do empregado, não será considerada salário "in natura", não se incorporando à remuneração do empregado para fins de quaisquer direitos trabalhistas ou previdenciários.

Parágrafo único. O empregador não será impedido de cobrar uma justa contraprestação pelo fornecimento de habitação.

Cláusula 30ª. FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão **refeições** nos locais de trabalho, podendo ser aquelas comercializadas pelo próprio estabelecimento empresarial.

§ 1.º O fornecimento de refeições não será considerado salário “in natura”, não se incorporando à remuneração do empregado para fins de quaisquer direitos trabalhistas ou previdenciários.

§ 2.º A desvinculação do fornecimento de refeições “in natura” da remuneração do empregado independe de a empresa estar ou não inscrita no PAT. A nova redação do art. 457 da CLT, implementada pela Reforma Trabalhista, deixou bem claro que as refeições não devem ser incorporadas na remuneração do empregado para efeito algum. Mesmo antes da Reforma Trabalhista, o Superior Tribunal de Justiça já havia pacificado o entendimento de que não incide INSS e FGTS sobre o pagamento “in natura” do auxílio-alimentação, ainda que a empresa não esteja inscrita no PAT. A jurisprudência do CARF é nesse mesmo sentido. Ademais, a própria administração reconhece a natureza não salarial da refeição “in natura”, conforme Parecer PGFN /CRJ 2.117/2011, Ato Declaratório 3/2011 da PGFN e a IN RFB nº 1.453/2014.

§ 3.º A obrigação de fornecimento de refeições nos locais de trabalho poderá ser cumprida de forma alternativa pela concessão de vales-refeições, nos seguintes valores mínimos:

- a) A partir de **01/01/2024**, no valor de **R\$ 35,03** (trinta e cinco reais e três centavos) por dia de trabalho;
- b) A partir de **01/05/2024**, no valor de **R\$ 36,32** (trinta e seis reais e trinta e dois centavos) por dia de trabalho;
- c) A partir de **01/08/2024**, no valor de **R\$ 37,41** (trinta e sete reais e quarenta e um centavos) por dia de trabalho; e
- d) A partir de **01/11/2024**, no valor que vier a ser divulgado pelos sindicatos convenientes em circular conjunta, nos termos da cláusula 5ª desta Convenção.

§ 4.º Os valores dos vales-refeições acima descritos poderão ser negociados em acordo coletivo de trabalho, em especial quando forem destinados a empregados horistas, cujas jornadas de trabalho demandem a concessão de intervalos de 15 minutos ou a sua não concessão.

§ 5.º A concessão de vale-refeição é uma **faculdade** das empresas. Trata-se de forma alternativa, sujeita única e exclusivamente à discricionariedade do empregador, para o cumprimento da obrigação de fornecimento de refeições nos locais de trabalho. Uma não se cumula com a outra.

§ 6.º A empresa que adotar a forma alternativa de concessão do vale-refeição poderá efetuar os descontos previstos na legislação de regência do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

§ 7.º Em hipótese alguma, tal como previsto na legislação do PAT, o vale-refeição será incorporado à remuneração do empregado para fins de quaisquer direitos trabalhistas e previdenciários.

Cláusula 31ª. VALE TRANSPORTE

O benefício do vale-transporte poderá ser concedido em passes, meios magnéticos ou outros previstos em lei.

§ 1.º O benefício deverá ser suficiente para atender ao número e espécies de transportes públicos solicitados pelos empregados em documento próprio – Declaração de Opção de Vale-transporte – previamente preenchido pelo trabalhador, sendo certo que, a depender das espécies de transportes públicos solicitados, a empresa poderá creditar ao empregado o valor correspondente à cota do Bilhete Único Mensal (cota mensal ônibus, metrô ou trem, ou ônibus + metrô/trem).

§ 2.º Na hipótese de a empresa creditar o valor correspondente à cota do Bilhete Único Mensal, o empregado deverá ser previamente comunicado, em documento específico. Neste mesmo formulário de ciência, o empregado deverá assumir o compromisso de se responsabilizar pela inserção do crédito no Bilhete Único Mensal nos postos autorizados, com a posterior comprovação do ato, mensalmente, para a empresa.

§ 3.º O benefício do vale-transporte poderá ser concedido por meio de **cartões flexíveis** – como os disponibilizados pela *Caju*, *Swile*, *Flash*, *Alelo* e outras empresas do ramo –, desde que o valor mensal devido ao empregado (ou seja, o valor mensal equivalente ao número de conduções públicas que o empregado necessitaria para realizar o deslocamento casa-trabalho-casa) seja creditado no cartão flexível como **saldo exclusivo para mobilidade**, de modo que o valor creditado possa ser utilizado unicamente para o pagamento de despesas com transporte ou outras relacionadas à mobilidade, tais como postos de combustível, aluguel de bicicletas e patinetes e aplicativos de corrida, tais como *Uber* ou *99Táxi*.

§ 4.º O empregado interessado deverá manifestar por escrito, em formulário específico, o seu interesse ao recebimento do benefício na forma prevista no parágrafo 3º, em substituição ao recebimento do vale-transporte.

§ 5.º Tendo em vista a natureza dos benefícios aqui tratados, de caráter indenizatório e que se destinam a custear o trajeto que o empregado utiliza com o transporte público para ir e voltar ao trabalho, o valor pago pela empresa não se constitui em parcela remuneratória ou salarial do trabalhador para quaisquer efeitos, não servindo, portanto, de base de cálculo para refletir em qualquer verba contratual trabalhista, previdenciária ou fundiária, mantendo-se, no mais, as disposições legais atinentes à espécie, inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado.

§ 6.º Em qualquer hipótese, a empresa está autorizada a efetuar o desconto equivalente a 6% do salário do empregado, mensalmente, para custeio do benefício em questão.

§ 7.º A empresa que estiver amparada em acordo coletivo de trabalho, poderá efetuar o pagamento do vale-transporte em moeda nacional ou em vale-combustível.

Cláusula 32ª. CRECHE

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos **30 (trinta) mulheres** deverão ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação.

§ 1.º As empresas poderão firmar convênios com creches para dar cumprimento ao disposto no caput.

§ 2.º Caso não seja possível realizar convênios, as empresas pagarão às empregadas os seguintes valores, a título de **auxílio-creche**:

- a) A partir de **01/01/2024**, no valor de **R\$ 140,11** (cento e quarenta reais e onze centavos) por filho recém-nascido, a partir do término da licença-maternidade e até que o filho complete 1 (um) ano de idade;
- b) A partir de **01/05/2024**, no valor de **R\$ 145,29** (cento e quarenta e cinco reais e vinte e nove centavos) por filho recém-nascido, a partir do término da licença-maternidade e até que o filho complete 1 (um) ano de idade;
- c) A partir de **01/08/2024**, no valor de **R\$ 149,65** (cento e quarenta e nove reais e sessenta e cinco centavos) por filho recém-nascido, a partir do término da licença-maternidade e até que o filho complete 1 (um) ano de idade; e
- d) A partir de **01/11/2024**, no valor que vier a ser divulgado pelos sindicatos convenientes em circular conjunta, nos termos da cláusula 5ª desta Convenção.

§ 3.º O auxílio-creche não integrará a remuneração da empregada para fins de quaisquer direitos trabalhistas ou previdenciários.

Cláusula 33ª. FILHOS EXCEPCIONAIS

As empresas pagarão um **auxílio mensal** aos empregados que tenham filhos excepcionais, nos seguintes valores:

- I – A partir de **01/01/2024**, de **R\$ 280,22** (duzentos e oitenta reais e vinte e dois centavos) por filho excepcional;
- II – A partir de **01/05/2024**, de **R\$ 290,60** (duzentos e noventa reais e sessenta centavos) por filho excepcional;
- III – A partir de **01/08/2024**, de **R\$ 299,31** (duzentos e noventa e nove reais e trinta e um centavos) por filho excepcional; e
- IV – A partir de **01/11/2024**, no valor que vier a ser divulgado pelos sindicatos convenientes em circular conjunta, nos termos da cláusula 5ª desta Convenção.

§ 1.º O auxílio para filhos excepcionais somente se torna devido a partir do momento em que o empregado comprove perante o empregador, mediante protocolo de laudo ou atestado médico, a paternidade de filho excepcional. Em hipótese alguma o auxílio será pago de forma retroativa.

§ 2.º O auxílio para filhos excepcionais não integrará a remuneração do empregado para fins de quaisquer direitos trabalhistas ou previdenciários.

Cláusula 34ª. QUEBRA DE CAIXA

A partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, não mais será devido o adicional de quebra de caixa aos empregados que exercem a função de caixa de forma exclusiva e permanente, tendo em vista que, para tais empregados, fora convenicionado o piso salarial previsto na cláusula 4ª, III supra.

Parágrafo único. Nos termos do caput, os empregados que recebiam o adicional de quebra de caixa de forma habitual terão referido adicional incorporado ao seus salários, caso assim seja necessário para a empresa alcançar o valor do piso convenicionado na cláusula 4ª, III em comento.

Cláusula 35ª. MANUTENÇÃO DE FARDAMENTOS/UNIFORMES

As empresas que não cuidarem elas próprias da manutenção e lavagem dos uniformes e fardamentos dos empregados pagarão a estes uma ajuda de custo mensal para tal finalidade, nos seguintes valores:

I - A partir de **01/01/2024**, no valor de **R\$ 70,00** (setenta reais) por mês trabalhado;

II - A partir de **01/05/2024**, no valor de **R\$ 72,59** (setenta e dois reais e cinquenta e nove centavos) por mês trabalhado;

III - A partir de **01/08/2024**, no valor de **R\$ 74,77** (setenta e quatro reais e setenta e sete centavos) por mês trabalhado; e

IV - A partir de **01/11/2024**, no valor que vier a ser divulgado pelos sindicatos convenientes em circular conjunta, nos termos da cláusula 5ª desta Convenção.

§ 1.º A ajuda de custo de que trata a presente cláusula possui caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista, e não se aplica no caso de fornecimento de apenas um avental.

§ 2.º O benefício de que trata a presente cláusula poderá ser substituído por outra contrapartida fornecida pela empresa, desde que prevista em acordo coletivo de trabalho.

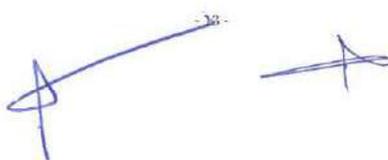
CAPÍTULO VII JORNADA DE TRABALHO

SEÇÃO I CONTROLE E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Cláusula 36ª. ESCALA DE FOLGAS

As empresas, quando funcionarem continuamente, concedendo folgas aos empregados mediante sistema de revezamento, deverão adotar **escalas de folgas** divulgadas com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

-33-



Cláusula 37ª. ACORDO INDIVIDUAL PARA COMPENSAÇÃO DE JORNADA

É **lícito** o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês ou na própria semana.

§ 1.º O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

§ 2.º A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada.

Cláusula 38ª. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Fica vedada a compensação com trabalho das horas faltantes, quando as empresas suspenderem os trabalhos por motivos técnicos ou para execução de serviços de manutenção, limpeza ou obra.

Cláusula 39ª. BANCO DE HORAS

A extensão do Banco de Horas para além do limite legal de 6 (seis) meses dependerá de acordo coletivo de trabalho.

SEÇÃO II INTERVALOS

Cláusula 40ª. INTERVALOS PARA ALEITAMENTO MATERNO

As empregadas mães com filhos em idade inferior a 6 (seis) meses terão assegurados 2 (dois) **descansos especiais diários de meia hora cada um**, em horários a serem definidos em acordo individual entre empregada e empregador.

SEÇÃO III ATRASOS E FALTAS

Cláusula 41ª. TOLERÂNCIA DE ATRASOS AO SERVIÇO

Serão **tolerados atrasos** de até 10 minutos diários ou 30 minutos acumulados durante a semana.

§ 1.º Será assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até 30 minutos, desde que compense o atraso no final da jornada ou no curso da semana.

§ 2.º Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias ou 13^{os} salários.

Cláusula 42ª. ABONO DE FALTA

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por 3 (três) dias úteis

-14-








consecutivos, sem prejuízo do salário e do respectivo descanso semanal remunerado, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente, e em virtude de casamento.

Cláusula 43ª. ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Serão **abonadas** as faltas do empregado para prestação de exames de ingresso em estabelecimento de ensino superior oficial ou oficializado, desde que pré-avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta duas) horas e haja comprovação posterior.

Cláusula 44ª. ABONO DE FALTA AO PAI

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e do descanso semanal remunerado, por até 5 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de nascimento de filho ou adoção, no decorrer da primeira semana.

Cláusula 45ª. ATESTADOS MÉDICOS

As empresas que **não proporcionarem** aos seus empregados Planos de Saúde Médico e/ou Odontológico **deverão aceitar os atestados** fornecidos pelo sindicato laboral e/ou clínicas e consultórios conveniados.

§ 1.º Por outro lado, as empresas da categoria que **proporcionarem** aos seus empregados Planos de Saúde Médico e/ou Odontológico **não estão obrigadas a aceitar os atestados** fornecidos pelo sindicato laboral e/ou clínicas e consultórios conveniados, sendo-lhes assegurado o direito de só abonarem as faltas justificadas mediante atestados provenientes dos próprios convênios por elas mantidos, nos termos da Súmula nº 15 do TST, excetuada a hipótese de comprovada urgência médico-hospitalar.

§ 2.º Para fins de abono de falta, somente serão aceitos documentos que atestem ter sido o empregado submetido à intervenção cirúrgica médica ou odontológica, hipótese na qual o trabalhador deverá ainda pré-avisar o empregador com pelo menos 5 dias de antecedência, comprovando a necessidade de sofrer cirurgia. Ausentes essas condições, os atestados médicos fornecidos pelo Sindicato Profissional e/ou Clínicas e Consultórios Conveniados serão destituídos de valor para abonar faltas ao serviço. Nesse sentido, serão imprestáveis para justificar ausências no trabalho atestados emitidos pela entidade sindical que retratem consultas ou atendimentos médico/odontológico, situações nas quais a empresa poderá se valer da ordem preferencial prevista em lei.

SEÇÃO IV FÉRIAS

Cláusula 46ª. COMUNICAÇÃO E INÍCIO DAS FÉRIAS

A data de início de gozo das férias – individuais ou coletivas, integrais ou parceladas – será comunicada aos empregados com **30 (trinta) dias** de antecedência, sendo vedado seu início no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

CAPÍTULO VIII ESTABILIDADE NO EMPREGO

Cláusula 47ª. GESTANTE

Será garantido o emprego à empregada gestante, **desde a comprovação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto**, nos termos do art. 10, II, b, do ADCT.

§ 1.º Durante o período descrito no *caput*, o contrato de trabalho da empregada gestante somente poderá ser rescindido:

- a) Em razão de falta grave cometida pela empregada, nos termos do art. 482 da CLT;
- b) Por pedido de demissão de iniciativa da empregada; ou
- c) Por mútuo acordo entre a empregada e o empregador e, neste caso, com a assistência da entidade sindical profissional.

§ 2.º Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, comprovando-o no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa.

§ 3.º Fica facultado às empresas, qualquer que seja o tempo de duração do contrato de trabalho de suas empregadas, requererem ao SINDIFAST sua assistência nas rescisões contratuais.

Cláusula 48ª. CONSCRITO

Fica garantido o emprego ao empregado incorporado ao serviço militar, **desde a efetiva incorporação até 30 (trinta) dias após a desincorporação**.

Parágrafo único. O período em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar será computado na contagem do tempo de serviço, na forma do art. 4º, § 1º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17.

Cláusula 49ª. EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado vitimado por acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo de **12 (doze) meses**, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Parágrafo único. O período em que o empregado estiver afastado do trabalho por motivo de acidente do trabalho será computado na contagem do tempo de serviço, na forma do art. 4º, § 1º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17.

Cláusula 50ª. EMPREGADOS PRÓXIMOS DA APOSENTADORIA

As empresas não poderão dispensar seus empregados durante os **12 meses imediatamente anteriores** à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

Parágrafo único. O empregador tem direito de, no curso do contrato de trabalho, inquirir o empregado acerca de sua situação perante o INSS. Neste passo, perderá o direito à estabilidade o empregado que, após formal inquirição do empregador de sua situação perante a previdência social, não se manifestar no prazo de 15 (quinze) dias.

Cláusula 51ª. CIPEIRO

É concedida a estabilidade no emprego para todos os **membros das CIPAs** eleitos pelos empregados, titulares e efetivos, em consonância com o art. 10, II, "a", do ADCT e com o Precedente 77 do TST, que estende a estabilidade aos suplentes.

Cláusula 52ª. ENFERMO

O empregado afastado do trabalho por doença, por 30 (trinta) ou mais dias, tem estabilidade provisória, por **igual prazo ao do afastamento, até 60 (sessenta) dias após a alta**. Assim, a estabilidade prevista nesta cláusula será de, no máximo, 60 dias.

Cláusula 53ª. DIRIGENTES SINDICAIS

Os diretores sindicais detentores de estabilidade provisória serão, no máximo, 7 (sete), conforme o disposto no art. 522 da CLT.

Cláusula 54ª. MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Os membros da comissão de representantes dos empregados, eleitos para representar os interesses dos trabalhadores em acordos coletivos de trabalho, terão estabilidade no emprego pelo prazo de 2 (dois) meses, a contar da eleição.

CAPÍTULO IX RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SEÇÃO I AVISO PRÉVIO

Cláusula 55ª. AVISO PRÉVIO DO EMPREGADOR. FORMA DE CONCESSÃO

No caso de dispensa sem justa causa, as empresas deverão dar o aviso prévio da dispensa aos empregados com contrato por prazo indeterminado, na forma do art. 487 da CLT.

Cláusula 56ª. AVISO PRÉVIO DO EMPREGADO. POSSIBILIDADE DE DESCONTO EM CASO DE RECUSA DE SEU CUMPRIMENTO

Na hipótese de pedido de demissão e em havendo recusa do empregado em cumprir

com o aviso prévio de forma trabalhada, os dias correspondentes ao aviso prévio **poderão ser descontados nas verbas rescisórias**, desde que, na carta de demissão, o empregador **comunique ao empregado** que a sua recusa em trabalhar no período do pré-aviso implicará o respectivo desconto.

Cláusula 57ª. AVISO PRÉVIO DO EMPREGADO. DISPENSA DO CUMPRIMENTO

O empregado que pedir demissão será **dispensado** do cumprimento do aviso prévio quando obtido um novo emprego, devidamente comprovado, sem que isto signifique qualquer ônus para o trabalhador e para o empregador, nos termos da Súmula nº 276 do TST.

Cláusula 58ª. CARTA AVISO DE DISPENSA

Ao empregado dispensado por **justa causa**, será entregue carta-aviso, contendo os motivos da dispensa e a descrição da falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

Cláusula 59ª. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas fornecerão aos empregados dispensados sem justa causa, **carta de referência**, desde que solicitada até o momento da homologação de sua rescisão contratual ou pagamento das verbas rescisórias.

SEÇÃO II PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÕES

Cláusula 60ª. COMUNICAÇÃO DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social e comunicar a dispensa aos órgãos competentes em até dez dias, contados do término do contrato.

Cláusula 61ª. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A **liquidação dos direitos trabalhistas**, ou seja, as verbas rescisórias resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetuada no prazo de até **dez dias** contados a partir do término do contrato.

Cláusula 62ª. DISPENSA NO TRINTÍDIO QUE ANTECEDE A DATA-BASE

As partes convenientes pactuam que, a partir de 2025, se tornará devida a indenização equivalente a 1 (um) salário mensal para as empresas que dispensarem seus empregados no trintídio que anteceder à data-base de 1º de novembro de 2025.

§ 1.º Nos termos do caput, portanto, não será devida qualquer multa em relação a dispensas que vierem a ocorrer na época da data-base de 1º de novembro de 2024. A indenização de que tratam as Leis nºs 6.078/79 e 7.238/84 (art. 9º de ambas)

somente se fará devida por ocasião de dispensas que recaírem no trintídio que antecede a data-base de 1º de novembro de 2025.

§ 2.º Assim, quando o último dia do contrato de trabalho, com a projeção do aviso-prévio – trabalhado ou indenizado – estabelecido pela Lei nº 12.506/2022, recair no trintídio que antecede a data-base de 01/11/2025, a indenização adicional de que tratam as Leis nºs 6.078/79 e 7.238/84 (art. 9º de ambas) deverá ser paga juntamente com as verbas rescisórias.

§ 3.º Tal indenização não será devida quando o término da projeção do aviso-prévio recair após a data-base da categoria, devendo as verbas rescisórias serem pagas com as diferenças decorrentes da correção salarial determinada por convenção coletiva de trabalho ou dissídio coletivo.

Cláusula 63ª. HOMOLOGAÇÕES. CASOS ESPECIAIS

O pedido de demissão de empregado estável só será válido quando feito com a assistência do sindicato laboral.

Cláusula 64ª. HOMOLOGAÇÕES. DEMAIS EMPREGADOS

As empresas estão **obrigadas** a homologar as rescisões contratuais de seus empregados com mais de 1 ano de serviço, com a assistência do sindicato suscitante, salvo disposição diversa prevista em acordo coletivo de trabalho.

§ 1.º As empresas terão prazo máximo de 10 (dez) dias para homologarem as rescisões contratuais – mediante agendamento ou comparecimento direto no sindicato laboral –, contado da data em que houver sido efetuado o pagamento das verbas rescisórias, sob pena de **multa** correspondente ao valor de **R\$ 2.030,88** (dois mil e trinta reais e oitenta e oito centavos), em favor do empregado.

§ 2.º A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para o empregado requerer o benefício do **seguro-desemprego** e a movimentação da conta vinculada no **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**.

SEÇÃO III OUTRAS DISPOSIÇÕES

Cláusula 65ª. RESCISÃO CONTRATUAL POR MÚTUO ACORDO

Na **rescisão contratual por mútuo acordo**, de que trata o art. 484-A, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, deverá ser observado se de fato houve o consentimento do empregado, o que poderá ser aferido pela existência de pedido escrito, devidamente assinado pelo trabalhador.

Cláusula 66ª. DISPENSAS PLÚRIMAS OU COLETIVAS

Recomenda-se às empresas que procurem negociar dispensas plúrimas ou coletivas com o SINDICATO SUSCITANTE, inclusive para o fim de estabelecimento de Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, na forma do art. 477-B da CLT.

CAPÍTULO X BENEFÍCIOS SOCIAIS

Cláusula 67ª. CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

Recomenda-se aos empregadores, sempre que as condições da empresa e do local em que estiver estabelecida o permitirem, a celebração de **convênios odontológicos** com entidades especializadas para atendimento do trabalhador e de seus dependentes, sendo lícito que os empregados arquem com parte dos custos dos convênios.

Cláusula 68ª. EDUCAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL DO EMPREGADO

Na forma da lei, não serão considerados como salários os investimentos realizados pelo empregador na **educação e aperfeiçoamento profissional** do empregado, incluindo-se concessão de bolsas de estudos, pagamento de valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, custeio de viagens (passagens e estadia) ao exterior, contratação de professores etc.

Parágrafo único. Com esteio na iterativa jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST -Pleno, ERR 2268, ac. 1859, de 1980, DJ 31.10.1985, Rel. Min. Marco Aurélio, dentre outros), terá plena validade e aplicabilidade a cláusula de contrato individual de trabalho consubstanciando a obrigação de o empregado permanecer na empresa, por período limitado de tempo, após a feitura de curso custeado por esta, ou de reembolsá-la das despesas realizadas, caso, em retornando a prestação de serviços, venha a decidir pela rescisão do contrato de trabalho.

Cláusula 69ª. INCREMENTO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS

O SINDICATO SUSCITANTE propicia aos seus representados diversos benefícios sociais (cesta-básica, colônia de férias, cursos profissionalizantes etc.) e pretende ampliá-los ainda mais, em prol não só dos empregados como também dos empresários da categoria econômica. Para o financiamento desses benefícios sociais, fica instituída Contribuição de Custeio Social no valor máximo mensal de R\$ 15,00 (quinze reais) por empregado, sendo o empregador responsável pelo seu repasse integral.

Cláusula 70ª. SAÚDE DA GENTE

As empresas da categoria **deverão** conceder a todos os seus empregados o benefício **Saúde da Gente** (antes conhecido como **ClubSaúde**), o qual promove o acesso a uma rede credenciada de saúde que engloba clínicas médicas e laboratórios por todo o Brasil, permitindo, a preços módicos, exames laboratoriais e atendimento médico qualificado, ágil e de fácil acesso às famílias, além da aquisição de medicamentos a preços bem mais baixos.

§ 1.º Consoante disposto no *site* da gestora do benefício (www.saudedagente.com.br), o Saúde da Gente é uma *healthtech* com foco em telemedicina preventiva, atenção primária à saúde, pronto atendimento digital e

saúde emocional, sendo a melhor alternativa para quem não pode ou não quer depender somente da rede pública, mas também não consegue pagar por planos particulares de saúde. Dentre seus benefícios, destacam-se:

- a) Mais de **7.000 clínicas e laboratórios credenciados em todo o Brasil**, propiciando, a preços módicos, consultas com cardiologista, clínico geral, endocrinologista e ginecologista; e exames como hemograma, níveis de colesterol, eletrocardiograma e ultrassom de mamas, dentre outros;
- b) Mais de **30.000 farmácias parceiras** (como as redes Drogaria São Paulo, Droga Raia, Ultrafarma, Drogasil, dentre outras), proporcionando a aquisição de medicamentos como Valsartana, Cloridrato de Sertralina, Cloridrato de Dorzolamida e Pantoprazol, dentre outros, a preços muito acessíveis;
- c) **AESP Odonto Assistência**, com atuação em 13 Estados mais o Distrito Federal, 2 clínicas próprias, 60 clínicas odontológicas com atendimento 24 horas (urgência e emergência), 1.080 clínicas em sistema de parceria, 6.000 clínicas odontológicas credenciadas, 8.000 dentistas credenciados, e 47 unidades parceiras de exames de radiologia, dentre outros, cobrindo diagnósticos (consulta inicial e exames), prevenção (orientação, polimentos, aplicação de flúor e/ou selantes), dentística (restaurações), periodontia (tratamento de gengiva), endodontia (tratamento de canal), cirurgias (realizadas em consultórios odontológicos) e prótese (procedimentos garantidos pelo rol mínimo da legislação), dentre outros; e
- d) **Seguro de Vida e Auxílio Funeral**, com coberturas em caso de morte, invalidez permanente total ou parcial por acidente, invalidez funcional permanente total por doença, inclusão automática de cônjuge para morte, inclusão automática de filhos para morte, doenças congênitas de filhos, kit natalidade, cesta básica, dentre outras coberturas.

§ 2.º Para os fins do parágrafo anterior, a empresa interessada deverá contratar o benefício mediante a assinatura dos necessários convênios com a entidades sindicais subscritoras desta Norma Coletiva, o que deverá ser feito perante o Sindicato Patronal (SINDRESBAR), no Largo do Arouche, 290, 4º andar.

§ 3.º O custo do Saúde da Gente será suportado integralmente pelas empresas interessadas.

§ 4.º Para manutenção do benefício, as empresas pagarão o valor mensal constante do boleto bancário disponibilizado pela gestora do benefício, a ser obtido através dos meios indicados nos convênios a serem assinados. O pagamento deste valor, para custeio do benefício, será suportado integralmente pela empresa – como indicado no parágrafo anterior –, cabendo ao empregado somente o pagamento do valor de coparticipação pelo procedimento eletivo (consulta médica, exames laboratoriais etc.), e diretamente ao prestador do serviço (médico, laboratório ou farmácia, conforme o caso).

§ 5.º O trabalhador poderá incluir até 4 dependentes diretos, sem custo adicional, devendo a inserção dos dependentes será procedida pela empresa junto à gestora do Saúde da Gente.

§ 6.º A prestação dos benefícios iniciará a partir da assinatura dos convênios a que se refere esta cláusula, e terá como base, para seus procedimentos, como parte

integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora.

§ 7.º Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 6 (seis) 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 garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§ 8.º O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados.

§ 9.º Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Saúde da Gente, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

§ 10. O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório, salvo disposição diversa em acordo coletivo de trabalho.

CAPÍTULO XI TRABALHO DA MULHER E DO MENOR

SEÇÃO I TRABALHO DA MULHER

Cláusula 71ª. DISCRIMINAÇÃO

É vedado às empresas considerar o **gênero** como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.

Cláusula 72ª. ATESTADO DE GRAVIDEZ

É vedado às empresas exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de **esterilidade ou gravidez**, na admissão ou permanência no emprego.

Cláusula 73ª. ABONO DE FALTA À MÃE

Recomenda-se às empresas que abonem as faltas das mães que não compareceram ao serviço para acompanhamento de seus filhos menores de 14 anos ou inválidos ao médico.

Cláusula 74ª. TRABALHO DA GESTANTE

O empregador deverá **remanejar** a empregada gestante de seu local de trabalho/atividade, sempre que exigido em laudo médico expedido pelo médico do trabalho da empresa, sem prejuízo salarial.

§ 1.º O remanejamento será cancelado quando a empregada retornar da licença-maternidade.

§ 2.º A empregada adaptada em nova função, pelo motivo acima exposto, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Cláusula 75ª. GESTANTE/LACTANTE – INSALUBRIDADE

A empregada deverá ser **afastada** de atividades consideradas **insalubres** em qualquer grau enquanto durar a gestação e durante a lactação.

Cláusula 76ª. ADOTANTES

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de **adoção** de criança será assegurada licença-maternidade nos termos da lei.

§ 1.º No caso de adoção ou guarda judicial, o período de licença será:

- a) De **120 (cento e vinte) dias**, em caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade;
- b) De **60 (sessenta) dias**, em caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano e até 4 (quatro) anos de idade; e
- c) De **30 (trinta) dias**, em caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos e até 8 (oito) anos de idade.

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

§ 3.º À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será devido salário-maternidade pelo período de 120 dias, se a criança tiver até 1 (um) ano de idade; pelo período de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade; e pelo período de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.

SEÇÃO II TRABALHO DO MENOR

Cláusula 77ª. TRABALHO DO MENOR

As empresas **não contratarão menores** de 16 (dezesesseis) anos de idade para trabalhar, salvo na condição de aprendiz.

§ 1.º As cláusulas e condições desta Convenção não se aplicam ao menor aprendiz, cujo trabalho será regulado pela CLT e legislação específica em todos os seus aspectos (salário, jornada etc.).

§ 2.º Ao aprendiz, será garantido o salário-mínimo hora previsto em lei federal.

CAPÍTULO XII SAÚDE, MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 78ª. CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE

As empresas adotarão as seguintes medidas de **higiene**, em favor de seus empregados:

- a) fornecimento de água potável;
- b) ventilação nos locais de trabalho; e
- c) sanitários abastecidos com produtos destinados à higiene pessoal de seus empregados.

Cláusula 79ª. EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

De acordo com o disposto na Portaria SSST nº 8/96, será dispensada a realização de **exame médico demissional** para os empregados cujo desligamento da empresa venha ocorrer em até 270 (duzentos e setenta) dias do último exame médico ocupacional.

Cláusula 80ª. CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão **caixa de primeiros socorros** com fácil acesso, contendo os medicamentos básicos.

Cláusula 81ª. EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO

Será garantido aos empregados o fornecimento gratuito dos equipamentos e meios de **proteção individual**, quando necessários à execução dos serviços ou exigidos por lei, enquanto vigente o contrato de trabalho.

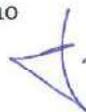
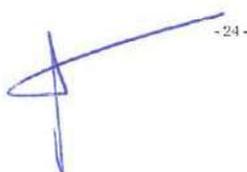
Cláusula 82ª. TREINAMENTO

Recomenda-se a manutenção de programas de **treinamento**, pelas empresas, para fins de prevenção de acidente de trabalho e para uso de equipamento individual de proteção.

Cláusula 83ª. ASSISTÊNCIA AOS ACIDENTADOS

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de **acidente**, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

- 24 -



Cláusula 84ª. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

As empresas remeterão ao Sindicato Suscitante uma cópia da **Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT**, no prazo de 10 dias úteis após sua efetivação.

Cláusula 85ª. ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE

Desde que com amparo em laudo técnico, com acompanhamento do Sindicato Suscitante e por meio de acordo coletivo de trabalho, poderá ser promovido o enquadramento do grau de insalubridade em determinados setores da empresa.

SEÇÃO II EQUIPAMENTOS E ROUPAS DE TRABALHO

Cláusula 86ª. INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas deverão fornecer **gratuitamente** as ferramentas e utensílios necessários à prestação dos serviços, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.

Cláusula 87ª. ROUPAS DE TRABALHO

As empresas deverão fornecer **gratuitamente** uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho, sempre que exigidos pelo empregador ou obrigatório por lei.

Cláusula 88ª. UNIFORMES

Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

CAPÍTULO XIII RELAÇÕES SINDICAIS / COLETIVAS

SEÇÃO I ATUAÇÃO SINDICAL

Cláusula 89ª. REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Cabe ao SINDIFAST a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria por ele representada, decorrendo dessa prerrogativa constitucional o livre exercício da negociação coletiva.

Parágrafo único. A representação dos trabalhadores da categoria profissional e a negociação coletiva são prerrogativas constitucionais do SINDIFAST (art. 8º, III e VI, da Constituição Federal).



Cláusula 90ª. QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao SINDIFAST que mantenha **quadro de avisos** nos locais por ela determinados, visíveis e de fácil acesso para os trabalhadores, para a divulgação de comunicados e matéria de interesse da categoria, para o que deverá o Sindicato Suscitante fornecer os quadros.

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

Cláusula 91ª. ATUAÇÃO SINDICAL

As empresas permitirão:

- a) o **acesso** dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções; e
- b) no período de eleições sindicais, o livre **acesso** nos locais de trabalho, por ela indicados, os quais serão adequados para os fins pretendidos dos mcsários e fiscais, liberando os empregados eleitores pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto.

Cláusula 92ª. FREQUÊNCIA LIVRE DE DIRIGENTES SINDICAIS

Assegura-se a **frequência livre** dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

Cláusula 93ª. CÓPIAS DA RAIS

Obrigam-se as empresas a remeter ao Sindicato Suscitante, uma vez por ano, a **relação dos empregados** pertencentes à categoria.

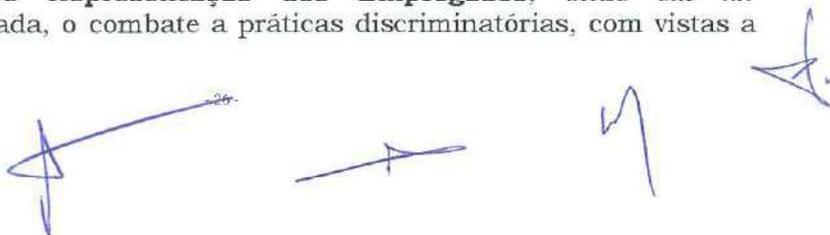
SEÇÃO II COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Cláusula 94ª. COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas, **com mais de 200 empregados**, obrigam-se a constituir a **Comissão de Representação dos Empregados**, na forma prescrita pelos arts. 510-A e seguintes da CLT.

Cláusula 95ª. COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO. PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

Cabe à **Comissão de Representação dos Empregados**, onde ela for obrigatoriamente instalada, o combate a práticas discriminatórias, com vistas a



assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, raça, idade, religião, opinião política ou atuação sindical, sendo esse um rol meramente exemplificativo de motivações, haja vista o vetor constitucional de combate a qualquer forma de discriminação.

SEÇÃO III ÉTICA

Cláusula 96ª. COMPLIANCE

A empresa que tiver implantado **Programa de Compliance** poderá formalizar acordo coletivo de trabalho, a fim de regular, dentre outros, a apuração de:

- a) Assédio moral no ambiente de trabalho; e
- b) Perdas de numerário e mercadorias decorrentes de desvios e práticas ilícitas.

Parágrafo único. O acordo coletivo que vier a ser formalizado definirá critérios para a empresa coibir o assédio moral no ambiente de trabalho e as formas pelas quais o empregador poderá lidar com as perdas de numerário e mercadorias decorrentes de desvio e práticas ilícitas, tudo em consonância com o que tiver sido estabelecido no **Programa de Compliance** empresarial.

Cláusula 97ª. ÉTICA EMPRESARIAL

O SINDRESBAR e as associações civis do segmento confeccionarão e divulgarão aos seus representados o **Código de Ética Empresarial**, para estabelecer diretrizes tendentes a coibir a prática pelas empresas de atos contrários ao direito posto e à ética em geral.

Parágrafo único. O Código de Ética exigirá das empresas não só o cumprimento integral das leis trabalhistas e da presente norma coletiva como também a abstenção da prática de atos ilícitos, tipificados como de concorrência desleal, e aéticos tais como o aliciamento de mão de obra, violação de marcas, invenções e segredos de concorrentes etc.

Cláusula 98ª. IGUALDADE SALARIAL E DE OPORTUNIDADES

Não haverá **desigualdade** de remuneração, promoções ou condições de trabalho, por motivo de sexo, raça, religião ou convicções político-filosóficas.

Cláusula 99ª. TERCEIRIZAÇÃO

Recomenda-se às empresas que evitem qualquer forma de terceirização de mão-de-obra.



SEÇÃO IV PREVENÇÃO DE CONFLITOS

Cláusula 100ª. COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP

Fica mantida a COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA no âmbito da categoria profissional representada pelo SINDIFAST, anteriormente instituída pelas partes convenientes, cujo funcionamento é definido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, como fator de prevenção e solução extrajudicial de conflitos.

Parágrafo único. No exercício de suas atividades, a COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA observará a legalidade, a efetividade e a transparência dos seus atos, bem como resguardará os direitos sociais e trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT e legislação esparsa.

Cláusula 101ª. COMPETÊNCIA DA CCP

A COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA **conciliará conflitos individuais e coletivos** que envolvam trabalhadores pertencentes à categoria profissional representada pelo SINDIFAST, dentro da sua respectiva base territorial.

§ 1.º A COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA **também conciliará conflitos de profissionais com vínculos de emprego controvertidos.**

§ 2.º A instalação da sessão de conciliação pressupõe a existência de conflito trabalhista, não se admitindo a utilização da COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA como órgão de assistência e homologação de rescisão contratual.

§ 3.º A submissão de demanda de natureza trabalhista à COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA **não será obrigatória.** Nenhum trabalhador da categoria será obrigado a procurar a COMISSÃO. Todo empregado poderá escolher entre a COMISSÃO ou ingressar diretamente com reclamação trabalhista no Judiciário. Conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 2139, 2160 e 2237, a submissão de demanda à COMISSÃO não configura requisito essencial para o ajuizamento de reclamações trabalhistas.

Cláusula 102ª. SEDE DA CCP

A COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA permanece sediada na Rua Grajaú, nº 662, Sumaré, CEP 01253-000, São Paulo - SP.

Parágrafo único. O local e o horário de funcionamento da COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA serão amplamente divulgados para conhecimento público.

Cláusula 103ª. DOCUMENTOS DA CCP

A COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA **não utilizará símbolos oficiais em seus documentos, tais como o Selo e as Armas da República**, que por sua vez são de uso exclusivo da Administração Pública Federal, nos termos da Lei nº 5.700, de 1º de setembro de 1971.

Parágrafo único. Todos os documentos produzidos no processo de conciliação, desde a formulação da demanda até seu resultado final, frustrado ou não, deverão ser arquivados pela COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA pelo período de 5 (cinco) anos.

Cláusula 104ª. SESSÃO DE CONCILIAÇÃO

Designa-se por **Sessão de Conciliação** aquela realizada no âmbito da COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA e **destinada à prestação de assistência extrajudicial nos dissídios individuais e coletivos do trabalho**, nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 1.º As Sessões de Conciliação serão sempre realizadas com a presença obrigatória de um representante do SINDIFAST e outro de uma das duas entidades sindicais patronais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho – podendo o representante ser tanto do próprio **SINDRESBAR** quanto da **CNTUR**, confederação da categoria e que assina a presente convenção na qualidade de interveniente-anuente –, além do trabalhador e do empregador.

§ 2.º Se na Sessão de Conciliação o empregador estiver acompanhado por advogado e o trabalhador não, o SINDIFAST a ele disponibilizará assessoria jurídica.

§ 3.º Os empregadores poderão se fazer representar por prepostos, nomeados na forma da lei.

§ 4.º As partes devem ser informadas, no convite e ao início da Sessão de Conciliação, de que:

- a) A COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA tem natureza privada e não integra o Poder Judiciário;
- b) O serviço é gratuito para o trabalhador;
- c) A tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;
- d) O não-comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão-somente a frustração da tentativa de conciliação;
- e) As partes podem ser acompanhadas de pessoas de sua confiança; e
- f) As partes podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.

§ 5.º Não serão adotados, para o custeio da COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, os seguintes critérios:

- I – Cobrança do trabalhador de qualquer pagamento pelo serviço prestado;
- II – Cobrança de remuneração vinculada ao resultado positivo da conciliação; ou
- III – Cobrança de remuneração em percentual do valor pleiteado ou do valor conciliado.

Cláusula 105ª. CONCILIAÇÃO

A conciliação deverá cingir-se a conciliar direitos ou parcelas controversas.

§ 1.º O acordo firmado possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, com a redação dada pela Lei no 9.958, de 12/01/2000.

§ 2.º Podem ser feitas ressalvas no termo de conciliação de modo a garantir direitos que não tenham sido objeto do acordo.

§ 3.º O termo de conciliação constitui título executivo extrajudicial, sujeito, no caso de descumprimento, à execução na Justiça do Trabalho.

§ 4.º A conciliação deverá ser reduzida a termo, que será assinado em todas as vias pelas partes e membros da COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, fornecendo-se cópias aos interessados. O termo de conciliação deverá ser circunstanciado, especificando direitos, parcelas e respectivos valores, ressalvas, bem como outras matérias objeto da conciliação.

§ 5.º Somente terão validade os termos de conciliação firmados pelas partes (trabalhador e empregador), pelo representante do SINDIFAST e pelo representante de uma das duas entidades sindicais patronais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho (SINDRESBAR ou CNTUR).

§ 6.º Caso a conciliação não prospere, será fornecida ao trabalhador e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão.

§ 7.º Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, será firmada declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando-se cópia ao interessado.

SEÇÃO V CONTRIBUIÇÕES

Cláusula 106ª. CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA – SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas descontarão dos salários de seus empregados os valores correspondentes às **Contribuições Associativas** derivadas da filiação ao **SINDICATO SUSCITANTE**, de conformidade com a relação nominal por este remetida aos empregadores, até 10 (dez) dias antes do pagamento do salário mensal, e efetuarão o recolhimento ao destinatário até o dia 15 ou dia útil imediatamente seguinte do mês subsequente ao do desconto acompanhado de idêntica relação nominal.

Cláusula 107ª. RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas encaminharão cópia das guias de **contribuições sindical e assistencial** ao **SINDICATO SUSCITANTE**, com a relação nominal dos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

Cláusula 108ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas descontarão nos holerites dos seus empregados, mensalmente, inclusive sobre o 13º salário, a importância correspondente a **1,5%** (um e meio por cento) **sobre o salário**, observado o **mínimo de R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) e o **máximo de R\$ 55,00** (cinquenta e cinco reais), a título de **Contribuição Assistencial**, devida ao SINDICATO PROFISSIONAL, subscritor da presente Convenção Coletiva, e efetuarão o depósito em favor da entidade beneficiária, mediante guias próprias remetidas por esta, do valor descontado, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao desconto.

§ 1.º Até o dia 20 do mês do recolhimento, as empresas remeterão ao Sindicato Profissional a relação nominal dos contribuintes.

§ 2.º Faculta-se ao empregado manifestar oposição ao desconto previsto nesta Cláusula, por escrito, perante o SINDICATO PROFISSIONAL e no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de assinatura da presente Convenção Coletiva.

§ 3.º Obriga-se o SINDICATO SUSCITANTE, quando formalmente solicitado, a adotar regimes especiais de recolhimento da Contribuição Assistencial, de que trata a presente cláusula, para as redes empresariais de refeições padronizadas com mais de 200 empregados. Estes regimes especiais deverão servir para facilitar o recolhimento da contribuição, bem como adequar os percentuais, pisos e tetos da contribuição em questão à realidade destas redes empresariais de refeições padronizadas.

Cláusula 109ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A **Contribuição Assistencial Patronal** deverá ser mensalmente recolhida por todas as empresas da categoria econômica, em favor do **SINDRESBAR**.

§ 1.º Os valores da **Contribuição Assistencial Patronal** serão escalonados de acordo com o porte e o regime tributário das empresas, consoante a tabela abaixo:

- a) **R\$ 100,00** (cem reais) por mês, para as empresas com até 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- b) **R\$ 200,00** (duzentos reais) por mês, para as empresas com mais de 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- c) **R\$ 300,00** (trezentos reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido; e
- d) **R\$ 400,00** (quatrocentos reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Real.

§ 2º. A empresa com mais de um estabelecimento deverá calcular e recolher a **Contribuição Assistencial Patronal** multiplicando o valor da quota que lhe for aplicável pelo número de estabelecimentos que ela possuir nesta Base Territorial. Assim, por exemplo, uma empresa com matriz e uma filial (dois estabelecimentos) tributada pelo Lucro Presumido deverá recolher mensalmente a quantia de R\$ 600,00 a título de **Contribuição Assistencial Patronal**.

§ 3º. O não pagamento da **Contribuição Assistencial Patronal** no prazo assinalado no boleto que será emitido pelo site do **SINDRESBAR**, acarretará o acréscimo de multa de 20% sobre o valor em atraso, além de juros de 1% ao mês e correção monetária.

§ 4º. A **Contribuição Assistencial Patronal** prevista nesta Cláusula é obrigatória, haja vista a prevalência do negociado sobre o legislado, determinada pela Reforma Trabalhista. Todas as empresas da categoria econômica deverão recolher compulsoriamente tal contribuição para o **SINDRESBAR**, uma vez que, frise-se, a norma coletiva que a veicula tem força de lei.

§ 5º. Todas as empresas da categoria econômica deverão recolher compulsoriamente tal contribuição para o **SINDRESBAR**, uma vez que, frise-se, a norma coletiva que a veicula tem força de lei.

§ 6º. Por meio das assembleias gerais extraordinárias devidamente convocadas e realizadas pelo **SINDRESBAR**, e em conformidade com o recente entendimento do Supremo Tribunal Federal, explicitado nos autos do ARE 1.018.459, em sede de embargos de declaração em Recurso Extraordinário com Agravo, restou amplamente garantido o direito de oposição ao recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal, a ser eventualmente exercido pelas empresas da categoria no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de assinatura da presente Convenção Coletiva.

CAPÍTULO XIV DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 110ª. MULTA

Fica estipulada **multa** de **R\$ 62,00** (sessenta e dois reais), revertida em favor da parte prejudicada, em caso de descumprimento de alguma das cláusulas supra.

§ 1.º Em caso de infração continuada, a multa será aplicada uma única vez.

§ 2.º A aplicação da pena de multa será balizada, ainda, pelo disposto no artigo 412 do Código Civil.

Cláusula 111ª. ADVERTÊNCIA

O descumprimento de qualquer deste instrumento será objeto das competentes ações coletivas por substituição processual a serem propostas pelo SINDICATO PROFISSIONAL, visando o pagamento das diferenças salariais ou quaisquer valores pagos a menor aos empregados, além de honorários advocatícios, juros de mora e correção monetária.

Cláusula 112ª. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, parcial ou total, deste instrumento deverá obedecer às regras estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

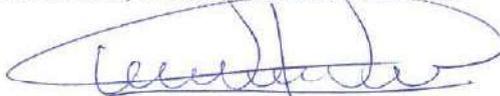
Cláusula 113ª. COMPETÊNCIA

Será competente a **Justiça do Trabalho** para dirimir quaisquer dúvidas advindas da aplicação deste instrumento.

Cláusula 114ª. REGISTRO E ARQUIVAMENTO

Por estarem justos e acertados e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, as **PARTES** acordantes assinam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025** e o respectivo **ANEXO I** em 4 (quatro) vias de igual e teor e forma, comprometendo-se o **SINDICATO SUSCITANTE**, consoante dispõe o artigo 614 da CLT, a promover o depósito de uma das vias junto a Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, onde permanecerá arquivada e registrada.

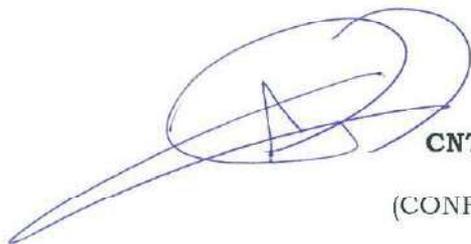
São Paulo, 11 de dezembro de 2023.



**SINDIFAST - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE
REFEIÇÕES RÁPIDAS (FAST-FOOD) DE SÃO PAULO**
ATAÍDE FRANCISCO DE MORAIS JUNIOR
Presidente



**SINDRESBAR - SINDICATO DE RESTAURANTES,
BARES E SIMILARES DE SÃO PAULO**
WILSON LUIZ PINTO
Presidente



CNTUR - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TURISMO
CNPJ nº 03.992.700/0001-06
(CONFEDERAÇÃO PATRONAL INTERVENIENTE-ANUENTE)
CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS
Vice-Presidente Jurídico da CNTUR
ANDREA CAROLINA DA CUNHA TAVARES
Delegada da CNTUR na OIT e no CNT