

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR008877/2023  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 27/03/2023 ÀS 11:03  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.103750/2023-77  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/03/2023  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS E AFINS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL - SINTERCMS, CNPJ n. 11.669.166/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CIDINEIA GOMES DE ASSIS;

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, fornecimento de refeições prontas ou congeladas, quer sejam preparadas dentro da empresa contratante ou em unidade externa para serem transportadas, Trabalhadores em empresas de Tickets, Refeições Convênio, Vale Refeições, Trabalhadores em empresas de Refeições para serem servidas a bordo de aeronaves, trabalhadores em cozinhas e restaurantes industriais, em serviço de alimentação hospitalar. Exceto refeições escolares(merenda escolar), com abrangência territorial em Água Clara/MS, Alcinoópolis/MS, Amambai/MS, Anastácio/MS, Anaurilândia/MS, Angélica/MS, Antônio João/MS, Aparecida do Taboado/MS, Aquidauana/MS, Aral Moreira/MS, Bandeirantes/MS, Bataguassu/MS, Batayporã/MS, Bela Vista/MS, Bodoquena/MS, Bonito/MS, Brasilândia/MS, Caarapó/MS, Camapuã/MS, Campo Grande/MS, Caracol/MS, Cassilândia/MS, Chapadão do Sul/MS, Corguinho/MS, Coronel Sapucaia/MS, Corumbá/MS, Costa Rica/MS, Coxim/MS, Deodópolis/MS, Dois Irmãos do Buriti/MS, Douradina/MS, Dourados/MS, Eldorado/MS, Fátima do Sul/MS, Figueirão/MS, Glória de Dourados/MS, Guia Lopes da Laguna/MS, Iguatemi/MS, Inocência/MS, Itaporã/MS, Itaquiraí/MS, Ivinhema/MS, Japorã/MS, Jaraguari/MS, Jardim/MS, Jateí/MS, Juti/MS, Ladário/MS, Laguna Carapã/MS, Maracaju/MS, Miranda/MS, Mundo Novo/MS, Naviraí/MS, Nioaque/MS, Nova Alvorada do Sul/MS, Nova Andradina/MS, Novo Horizonte do Sul/MS, Paraíso das Águas/MS, Paranaíba/MS, Paranhos/MS, Pedro Gomes/MS, Ponta Porã/MS, Porto Murtinho/MS, Ribas do Rio Pardo/MS, Rio Brillhante/MS, Rio Negro/MS, Rio Verde de Mato Grosso/MS, Rochedo/MS, Santa Rita do Pardo/MS, São Gabriel do Oeste/MS, Selvíria/MS, Sete Quedas/MS, Sidrolândia/MS, Sonora/MS, Tacuru/MS, Taquarussu/MS, Terenos/MS, Três Lagoas/MS e Vicentina/MS.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALÁRIAL

O Piso salarial pré-existente, garante a todos os integrantes da categoria profissional do recebimento de uma remuneração mínima, que será reajustado pela aplicação do percentual de 7,7% (sete vírgula 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: 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).

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALÁRIAL**

Os salários dos empregados representados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados em:

- a) 5,93% (três vírgula três por cento), para os empregados que percebam até dois pisos normativos ou seja até R\$ 2.479,00 (dois mil quatrocentos e setenta e nove reais)
- b) Para os empregados que percebam acima R\$ 2.479,01 (dois mil quatrocentos e setenta e nove reais e um centavo), terão seus vencimentos reajustados em R\$ 147,00 (cento e quarenta e sete reais e um centavo);
- c) Todos os reajustes incidirão sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2022.

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

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DO DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As Empresas fornecerão, mensalmente aos seus empregados, demonstrativos de pagamento onde conste: Identificação completa da Empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada do FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e outras componham a remuneração ou sejam deduzidas da mesma.

#### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SEXTA - DO DESCONTO EM FOLHA**

As empresas poderão efetuar descontos da 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 não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DA ALIMENTAÇÃO**

Fica garantida a todos os trabalhadores alimentação durante o horário de trabalho, mediante desconto mensal de 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 fornecerem refeições aos mesmos no local de trabalho, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 14,00 (quatorze 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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA OITAVA - DA ANTECIPAÇÃO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

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

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA NONA - DAS HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÕES**

Quando da ocorrência de horas extraordinárias à jornada normal de trabalho, a remuneração dessas horas será feita com um adicional de 50% (cinquenta por cento), para todas as horas extras prestadas, a exceção daquelas realizadas no Descanso Semanal Remunerado e Feriados, as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Primeiro:** As empresas poderão implantar seu banco de horas, obedecido aos seguintes critérios:

**A** - Serão consideradas como extraordinárias, as horas que ultrapassarem as 44 horas (quarenta e quatro horas) semanais;

**B** - O Banco de Horas poderá acumular no máximo, até 60 (sessenta) horas por empregado. Quando este limite for ultrapassado, as empresas deverão compensar ou pagar as horas excedentes, sendo que, no caso de compensação, esta será feita na razão de 01 (uma) hora trabalhada com 01 (uma) hora de descanso;

**C** - As horas extraordinárias realizadas em Descanso Semanais Remunerados e feriados não poderão fazer parte do BANCO DE HORAS e serão pagas com o adicional previsto no "caput" desta cláusula;

**D** - Em caso de rescisão de contrato, far-se-á apuração das horas extras do período efetivamente trabalhado, com o mesmo critério se aplicando na hipótese de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, inclusive no caso de férias;

**E** - O pagamento das horas extras apuradas na conformidade dos dispositivos supras, mediante acordo entre empregados e empregadores, poderá ser efetivado com a concessão de férias complementares correspondentes;

**F** - As empresas informarão mensalmente aos seus empregados o volume de horas acumuladas;

**G** - O empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivos pessoais poderá, mediante acordo com o empregador, efetuar o pagamento das horas ausentes com os critérios do banco de horas, sempre com pré-aviso de 5 (cinco) dias, não sendo considerada sua ausência como falta, para todos os efeitos legais.

**Parágrafo Segundo:** Na ocorrência de feriados coincidirem com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia, durante a semana respectiva.

**Parágrafo Terceiro:** É facultada às empresas a prorrogação de jornada prevista no Art. 59 da CLT, devendo as mesmas comunicar ao Sindicato dos Empregados os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob a jurisdição deste.

**Parágrafo Quarto:** As empresas que atuarem em hospitais e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, sem prejuízo de folga prevista em lei, ficam autorizadas a fazê-lo sem as formalidades de acordo expreso e escrito entre o empregador e o empregado, em conformidade com os pressupostos contidos no art. 7, Inciso – XIV da CF/88. Todavia, os empregadores deverão comunicar ao sindicato dos empregados os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob jurisdição deste. Aos empregados que trabalham nas dependências de hospitais e que tenham contato direto com os pacientes será pago Adicional de Insalubridade no mesmo grau praticado pelo cliente.

**Parágrafo Quinto:** 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.

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA DÉCIMA - DOS REFLEXOS ECONOMICOS

As Empresas efetuarão a integração da média das horas extras habituais e do adicional noturno para a remuneração de: férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS e aviso prévio.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA CESTA BÁSICA / ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá um cartão magnético, e somente através do cartão magnético, a título de cesta básica mensal para todos os empregados na vigência da presente convenção, no valor mínimo de R\$ 130,00 (cento e trinta reais), ressaltando as condições mais favoráveis já existentes.

**Parágrafo Primeiro:** Para concessão deste benefício, os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o cancelamento dele.

**Parágrafo Segundo:** Terá direito a este benefício o empregado aprovado no período de experiência.

**Parágrafo terceiro:** A concessão da cesta básica está limitada aos trabalhadores afastados por auxílio-doença ou acidente do trabalho com afastamentos não superiores há 180 dias.

**Parágrafo Quarto:** As empresas efetuarão o desconto fixo na importância de R\$ 15,00 reais (quinze reais) do valor da cesta-básica para a manutenção operacional do benefício.

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

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

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA ASSISTENCIA MÉDICA

As empresas concederão obrigatoriamente, após 180 (cento e oitenta) dias da admissão e sem carências, plano de Assistência Médica Hospitalar aos seus empregados, sendo o seu custo subsidiado parcialmente pela empresa.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas que descumprirem a cláusula acima, deveram pagar multa de dois salários-mínimos da categoria por cada trabalhador, sendo um salário ao trabalhador e um ao sindicato de obreiro.

**Parágrafo Segundo** - 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR VEGENCIA DA CLAUSULA:  
01/01/2023A 31/12/2023**

Por esta cláusula os trabalhadores pertencentes à Categoria Profissional subordinada a esse instrumento Coletivo, sindicalizados ou não, deverão receber o benefício, que será implantado gerenciado e executado por organização da gestora LIFE CARD ASSIT ADMINISTRADORA DE CARTÕES – CNPJ: 26.437.029/0001-29 e deverá ser contratado pela empresa.

**Parágrafo primeiro:** Ficam as empresas obrigadas, a efetuar a contratação, no valor de R\$ 20,00 (vinte reais), por trabalhador, sem ônus para o empregado, à gestora do benefício social familiar, tomando como base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia do mês informado” do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, à título de viabilizar financeiramente o benefício social.

**Parágrafo segundo:** O sindicato patronal não terá qualquer responsabilidade solidária e/ou subsidiária pelos conflitos envolvendo os beneficiários/empregados, empregadoras e a empresa gestora da assistência social sindical e familiar.

**Parágrafo terceiro:** O presente serviço social não tem natureza salarial nem se constitui em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório, mas é eminentemente assistencial.

**Parágrafo quarto:** Os benefícios, requisitos, valores, penalidades, e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientações e Regras (anexo), parte integrante desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo quinto:** 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.

**Parágrafo sexto:** Benefícios estendidos a todos os Trabalhadores;

a) **DESCONTO EM MEDICAMENTOS:** Associado tem direito à aquisição de mais de 4.000 medicamentos com descontos que variam entre 15 e 60% (quinze a 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](http://www.lifecardassist.com.br) ;

**b) ASSISTÊNCIA FUNERAL:** Prestação de serviços para todas as providências necessárias para velório e sepultamento, tais como: acompanhar o familiar/responsável na liberação do corpo, transporte do corpo, cuidados com a preparação do corpo, uma coroa de flores, ornamentação, livro de presença ou folha para assinaturas, registro em cartório com guia e certidão, locação de Capela e sepultamento, conforme condições descritas em anexo.

**c) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO:** Em caso de ativação dos serviços de Assistência Funeral LifeCard Mais através da Central de Atendimento (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)

**Parágrafo sétimo:** O presente benefício familiar não tem natureza salarial

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

As Empresas quando solicitado pelos 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**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

O empregado demitido por prática de falta grave (justa causa) deverá receber suas verbas rescisórias, até 10 (dez) dias após a sua demissão.

**Parágrafo primeiro:** Nas hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, as empresas devem fornecer os documentos rescisórios ao sindicato dos trabalhadores, desde que formalizado o requerimento às empresas, no prazo de 20 dias contados da data do requerimento.

**Parágrafo segundo:** As empresas realizarão as homologações dos funcionários com contratos rescindidos em até 30 (trinta) dias úteis da data do pagamento das verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA CARTA DE REFERENCIA**

Mediante solicitação, as Empresas fornecerão aos empregados demitidos, carta de referência por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou pedido de demissão.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO AVISO PRÉVIO**

Quando o empregado estiver cumprindo aviso prévio determinado pela Empresa e venha a conseguir uma nova colocação de trabalho em outra Empresa, o seu aviso prévio será suspenso, não cabendo à Empresa, a obrigatoriedade do pagamento dos dias faltantes, salvo por acordo entre as partes.

**Parágrafo primeiro:** 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 segundo:** - Em caso de encerramento de contrato de prestação de serviços entre empresa e tomador, recaiando 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 terceiro** - Para aplicação do previsto neste parágrafo, será necessário que a empresa apresente o comprovante do encerramento contratual no prazo da rescisão do trabalhador.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO SERVIÇO MILITAR**

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

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA APOSENTADORIA / ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Fica assegurada estabilidade no emprego durante o período que faltar para aposentar-se, ao empregado que, comprovadamente, estiver a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos máximos, tanto por tempo de serviço, como por idade e, que contém, no mínimo, com 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa

**Parágrafo único:** Que o empregado comunique o seu período de estabilidade de 24 (vinte e quatro meses) com no máximo 60 dias do início da estabilidade previsto nesta cláusula, em forma de ofício assinado por si em 02 (duas) vias de igual teor e forma, juntamente com esta declaração o empregado deve apresentar documentos comprobatórios. A falta de comunicação não dá direito a garantia prevista no caput desta cláusula.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA JORNADA DE TRABALHO**

É facultada às Empresas, a prorrogação do horário de trabalho, previsto nos termos do caput do artigo 59 da CLT e, compensação de horas prevista no parágrafo segundo do referido artigo, ficando dispensada a coleta de assinatura dos empregados envolvidos e também, a realização de assembleias com o Sindicato, cabendo à Empresa, apenas registrar e informar ao Sindicato, sobre os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos.

**Parágrafo Primeiro:** Compete às Empresas, fixarem o regime de jornada de trabalho conforme escala 12 x 36, ou seja, trabalho normal durante doze horas, seguido de folga correspondente a trinta e seis horas, considerando que esse regime não significa a ampliação do limite de 44 horas semanais e, que não venha a trazer prejuízo financeiro ao trabalhador. Essa condição poderá ser praticada, desde que haja concordância por parte do empregado.

**Parágrafo Segundo:** Em se tratando de empregado do sexo feminino, ficam estabelecidas as mesmas condições de compensação estabelecidas nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Sendo impraticável o sistema de compensação pelas empresas, conforme estabelecido acima, a mesma efetuará o pagamento das horas realizadas além da jornada normal, remunerando as mesmas, conforme estabelecido na CLT, a título de horas extras.

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

**Parágrafo Quinto:** 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 prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato dos trabalhadores.

**Parágrafo Sexto:** Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade laboral de cada empresa, inclusive com uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos, conforme portarias MTE nº 1.510 de 2009 e 373 de 2011.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 unico:** 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.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA PRESTADORA DE SERVIÇOS EM ESTABELICIMENTO 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, adotar o seguinte critério para pagamento de férias e recesso:

**A** - Durante o recesso escolar de junho e julho/2023, os empregados com direito às 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/2023, 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.

### **Férias e Licenças**

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS LICENÇAS**

Por motivo de falecimento de Sogro ou Sogra, o empregado estará dispensado do trabalho em até dois dias consecutivos, desde que sejam dias de falecimento e sepultamento, sem prejuízo do salário, DSR e seus reflexos

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA LICENÇA PATERNIDADE E MATERNIDADE**

Fica assegurada a licença paternidade de 05 (cinco) dias, de acordo com o previsto no art. 10 - Parágrafo 1º das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As Empresas fornecerão a título de empréstimo aos seus Empregados, sempre que exigidos contratualmente ou por força da legislação, uniformes ferramentas, utensílios e calçados, durante toda a vigência do contrato, respeitando-se as normas internas das mesmas.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores ficam responsáveis pela devolução dos uniformes, quando da rescisão do contrato de trabalho, autorizando as Empresas a efetuarem o respectivo desconto, no caso da não devolução dos mesmos.

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecida como data limite para a devolução dos uniformes, a data da homologação do contrato de trabalho.

#### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Quando ficar constatada, através de laudo pericial, a existência de insalubridade, as empresas pagarão um adicional, respectivamente de 40% (quarenta por cento) 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da C.L.T.

**Parágrafo Único:** 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 C.L.T

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS PRIMEIROS SOCORROS**

As Empresas manterão em suas dependências, material de primeiros socorros para atendimento de seus empregados, sem ônus para os mesmos.

#### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Conforme aprovação em Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Profissional realizada na subsede em Três Lagos-MS em 11 de novembro de 2022, as Empresas descontarão mensalmente dos salários já reajustados dos seus empregados, associados ou não, o equivalente a 1,5% (uma vírgula cinco por cento), sobre o salário nominal limitado a 5 (cinco) salários normativos da categoria.

**Parágrafo Primeiro:** Nos meses de outubro e dezembro de 2023, será descontado o percentual de 3% (três por cento) do salário normativo, conforme aprovação em Assembleia Geral.

**Parágrafo Segundo:** As importâncias serão recolhidas ao Banco - CAIXA ECONÔMICA FEDERAL-104, Agência 3657 – Conta Corrente 03000540-7 , Operação 003- CNPJ: 11.669.166/0001-11 ou diretamente na tesouraria da entidade laboral conveniente, localizada Avenida Noroeste, número 1947 Bairro Amambaí - Campo Grande - MS- Cep 79009-760. Os recolhimentos deverão ser realizados até o 5º dia após o desconto.

**Parágrafo Terceiro:** As guias para serem efetuados os referidos recolhimentos serão fornecidas, gratuitamente pelo sindicato profissional, devendo o mesmo, encaminhar à Empresa, com antecedência mínima de 15 dias em relação à data do respectivo recolhimento.

**Parágrafo Quarto:** O não atendimento ao disposto na presente cláusula e seus parágrafos, sujeitará a Empresa infratora à multa de 10% (dez por cento) sobre o montante não recolhido, mais atualização monetária e juros legais, revertidos em favor do Sindicato.

**Parágrafo Quinto:** Os valores descontados dos empregados deverão ser recolhidos, pela Empresa para o Sindicato até o dia 7 do mês subseqüente ao do desconto.

**Parágrafo Sexto:** Fica obrigada a empresa a fornecer mensalmente ao Sindicato laboral o relatório com a relação nominal, o comprovante de pagamento referente aos descontos da Contribuição Assistencial de seus respectivos funcionários.

#### Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SUBSIDIO

Para a melhoria dos serviços prestados pela entidade sindical, bem como a ampliação dos mesmos, como curso de qualificação e requalificação profissional e outros, as empresas signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de subsídio, obrigatoriamente recolherão, mensalmente e por empregado ativo ao Sindicato, (SINTERC-MS) - 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário normativo.

**Parágrafo primeiro:** O recolhimento será efetuado até o dia 10 de cada mês, e repassado no importe de 1,3% (um vírgula três por cento) ao sindicato e o percentual de 0,2% (zero vírgula dois por cento) será repassado para a FENTERC, as Guias de Recolhimento serão enviadas gratuitamente pelo Sindicato dos Trabalhadores.

**Parágrafo segundo:** Na hipótese de inadimplemento por parte da empresa acarretará multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido e não recolhido, acrescidos de juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

**Parágrafo terceiro:** A obrigação de pagar os valores devidos estabelecidos na presente cláusula tem natureza de obrigação de fazer civil, aplicando-se o respectivo procedimento legal executório de competência da justiça comum estadual, face às empresas que desenvolvam a atividade econômica abrangida pelo sindicato laboral e estejam inadimplentes.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 1001 a 2.0000 funcionários R\$ 7.000,00

Acima de 2.000 funcionários R\$ 10.000,00

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **Disposições Gerais**

##### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA RESPONSABILIDADE DE REPRESENTAÇÃO**

É reservada a representação dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Convênio, Merenda Escolar e Refeições Abordo de Aeronaves, no Estado de Mato Grosso do Sul, responsabilizando-se exclusivamente, a entidade sindical, (SINTERC-MS) pelo repasse dos recolhimentos (Contribuição Assistencial e outras), feitos indevidamente a seu favor, caso venha a ser constatado o contrário.

##### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO DESCUMPRIMENTO / MULTA**

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 e por empregado por mês, exceto nas cláusulas que contiverem previsão de penalidade específica.

## Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU RENOVAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

**Parágrafo primeiro:** Poderá ocorrer negociações a qualquer momento, no caso de necessidade de revisão de cláusulas que passam por alteração legislativa.

**Parágrafo segundo:** Fica facultada entre as entidades sindicais convenientes, nos termos da legislação vigente a reabertura de negociação durante a vigência da convenção coletiva.

### Outras Disposições

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações, respeitadas as normas previstas no Artigo 477 da C.L.T., deverão ser realizadas preferencialmente na sede do sindicato obreiro, assim como em sua respectivas subsede.

Conforme segue abaixo:

#### **CAMPO GRANDE – MS**

Avenida Noroeste Nº 1947 Bairro Amambai CEP: 79.009.760 - Responsável Katia Correia da Silva – (67) 30420600

#### **TRÊS LAGOS - MS**

Rua Munir Thomé Nº 845 – TRÊS LAGOAS – MS. Tratar: (67) 999244079 Cidinéia.

**Parágrafo primeiro:** O PAGAMENTO das parcelas constantes no instrumento do Termo de rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

**A** – até o primeiro dia útil imediatamente ao término do contrato; ou.

**B** – até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

**Parágrafo segundo:** O prazo para sua formalização não poderá exceder o 15º (décimo quinto) dia útil bancário subsequente ao prazo do pagamento legal das verbas rescisórias e indenizatórias constante do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT).

**Parágrafo terceiro:** A inobservância do disposto no parágrafo anterior sujeitará o empregadora o pagamento de multa em favor do empregado, do valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do seu salário nominal.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS**

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

}

**CIDINEIA GOMES DE ASSIS**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS E AFINS  
DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL - SINTERCMS**

**SYLVIO POLTRONIERI NETO**

Procurador

**FEDERACAO NACIONAL DAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS DE ALIMENTACAO  
P/COLETIVIDADE, REF. DE BORDO E COZ. INDUSTRI.**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - EDITAL**

[Anexo \(PDF\)](#)