

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000101/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/02/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007311/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.200489/2026-80
DATA DO PROTOCOLO: 09/02/2026

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

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;

E

SINDICATO DOS TRAB NAS EMPRESAS DE REFEICOES COL E A PE, CNPJ n. 73.998.692/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). INAJA DIAS DA SILVA;

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 2026 a 31 de dezembro de 2026 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 que Administram Refeitórios**, com abrangência territorial em Abreu e Lima/PE, Afogados da Ingazeira/PE, Afrânio/PE, Agrestina/PE, Água Preta/PE, Águas Belas/PE, Alagoinha/PE, Aliança/PE, Altinho/PE, Amaraji/PE, Angelim/PE, Araçoiaba/PE, Araripina/PE, Arcoverde/PE, Barra de Guabiraba/PE, Barreiros/PE, Belém de Maria/PE, Belém do São Francisco/PE, Belo Jardim/PE, Betânia/PE, Bezerras/PE, Bodocó/PE, Bom Conselho/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Brejão/PE, Brejinho/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Buenos Aires/PE, Buíque/PE, Cabo de Santo Agostinho/PE, Cabrobó/PE, Cachoeirinha/PE, Caetés/PE, Calçado/PE, Calumbi/PE, Camaragibe/PE, Camocim de São Félix/PE, Camutanga/PE, Canhotinho/PE, Capoeiras/PE, Carnaíba/PE, Carnaubeira da Penha/PE, Carpina/PE, Caruaru/PE, Casinhas/PE, Catende/PE, Cedro/PE, Chã de Alegria/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Correntes/PE, Cortês/PE, Cumaru/PE, Cupira/PE, Custódia/PE, Dormentes/PE, Escada/PE, Exu/PE, Feira Nova/PE, Fernando de Noronha/PE, Ferreiros/PE, Flores/PE, Floresta/PE, Frei Miguelinho/PE, Gameleira/PE, Garanhuns/PE, Glória do Goitá/PE, Goiana/PE, Granito/PE, Gravatá/PE, Iati/PE, Ibimirim/PE, Ibirajuba/PE, Igarassu/PE, Iguaracy/PE, Ilha de Itamaracá/PE, Inajá/PE, Ingazeira/PE, Ipojuca/PE, Ipubi/PE, Itacuruba/PE, Itaíba/PE, Itambé/PE, Itapetim/PE, Itapissuma/PE, Itaquitinga/PE, Jaboatão dos Guararapes/PE, Jaqueira/PE, Jataúba/PE, Jatobá/PE, João Alfredo/PE, Joaquim Nabuco/PE, Jucati/PE, Jupi/PE, Jurema/PE, Lagoa de Itaenga/PE, Lagoa do Carro/PE, Lagoa do Ouro/PE, Lagoa dos Gatos/PE, Lagoa Grande/PE, Lajedo/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Manari/PE, Maraial/PE, Mirandiba/PE, Moreilândia/PE, Moreno/PE, Nazaré da Mata/PE, Olinda/PE, Orobó/PE, Orocó/PE, Ouricuri/PE, Palmares/PE, Palmeirina/PE, Panelas/PE, Paranatama/PE, Parnamirim/PE, Passira/PE, Paudalho/PE, Paulista/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Petrolândia/PE, Petrolina/PE, Poção/PE, Pombos/PE, Primavera/PE, Quipapá/PE, Quixaba/PE, Recife/PE, Riacho das Almas/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, Salgueiro/PE, Saloá/PE, Sanharó/PE, Santa Cruz da Baixa Verde/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE, Santa Maria da Boa Vista/PE, Santa Maria do

Cambucá/PE, Santa Terezinha/PE, São Benedito do Sul/PE, São Bento do Una/PE, São Caitano/PE, São João/PE, São Joaquim do Monte/PE, São José da Coroa Grande/PE, São José do Belmonte/PE, São José do Egito/PE, São Lourenço da Mata/PE, São Vicente Férrer/PE, Serra Talhada/PE, Serrita/PE, Sertânia/PE, Sirinhaém/PE, Solidão/PE, Surubim/PE, Tabira/PE, Tacaimbó/PE, Tacaratu/PE, Tamandaré/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Terezinha/PE, Terra Nova/PE, Timbaúba/PE, Toritama/PE, Tracunhaém/PE, Trindade/PE, Triunfo/PE, Tupanatinga/PE, Tuparetama/PE, Venturosa/PE, Verdejante/PE, Vertente do Lério/PE, Vertentes/PE, Vicência/PE, Vitória de Santo Antão/PE e Xexéu/PE.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVOS (PISOS)

Será garantido a partir de 1º de janeiro de 2026 e a todos os integrantes da categoria profissional, representados pelo Sindicato solicitante, um salário normativo (piso da categoria) reajustado em 7,75% (sete virgula setenta e cinco por cento), passando o valor para **R\$ 1.668,00** (Hum mil, seiscentos e sessenta e oito reais) por mês, a ser pago ao A.S.G. ou Servente.

Parágrafo Primeiro: A partir de 1º de janeiro de 2026, o Piso Normativo aos colaboradores na Função de **Cozinheiro(a)** será reajustado em 7,29% (sete virgula vinte e nove por cento) passando o valor para **R\$1.773,50** (um mil, setecentos e setenta e três reais e cinquenta centavos) por mês, , que deve ser aplicado na base de abrangência dessa Convenção Coletiva, **exceto** às Empresas localizadas no polo industrial de Suape como: Refinaria Abreu e Lima RNEST, Estaleiro Atlântico Sul e Promar, Poy e Pet e Transpetro.

Parágrafo Segundo: A partir de 1º de janeiro de 2026 -o Piso para os trabalhadores nas empresas: Refinaria Abreu e Lima RNEST, Estaleiro Atlântico Sul e Promar, Poy e Pet e Transpetro localizadas no polo industrial de Suape será reajustado em 7,29% (sete virgula vinte e nove por cento) passando o valor para **R\$ 1.765,00** (Hum mil, setecentos e sessenta e cinco reais).

Parágrafo Terceiro: Funcionários admitidos até 31 de dezembro 2025 receberão o reajuste, a partir de 01 de janeiro de 2026.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Demais faixas salariais até R\$ 3.870,00 (três mil, oitocentos e setenta reais), o percentual será de 6,5% (seis virgula cinco por cento) e acima de R\$ 3.870,01 (três mil, oitocentos e setenta reais e um centavo) adicionar o valor fixo de R\$ 251,55 (duzentos e cinquenta e um reais e cinquenta e cinco centavos).

Parágrafo primeiro: Serão compensados todos os aumentos e reajustes concedidos por antecipações salariais seja de forma compulsória ou espontânea, no período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025. Ficam excluídos os aumentos decorrentes de complementação de idade, término de aprendizagem, promoções, transferências de cargo ou função, equiparação salarial ou aumento real.

Parágrafo segundo: As partes estão dispostas a negociar na hipótese de alteração da política salarial, inclusive sobre o salário normativo.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO MENSAL

As empresas efetuarão o pagamento mensal dos salários, sem adiantamento quinzenal, no 1º(primeiro) dia útil bancário do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo Primeiro: A Empresa que optar por efetuar o pagamento no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, terá de efetuar o adiantamento salarial de 30% (trinta por cento) até o dia 20 do mês em curso. Para a comprovação do respectivo pagamento, as Empresas deverão fazê-lo sob recibo individual.

Parágrafo Segundo: Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, praticadas por algumas Empresas

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO (BANCO DE HORAS)

Quando da ocorrência de horas extraordinárias à jornada de trabalho, a remuneração dessas horas, será feita com um adicional de 50% (cinquenta por cento), para todas as horas extras prestadas nos dias úteis, a exceção daquelas realizadas no Descanso Semanal Remunerado (DSR) e feriados, as quais serão remuneradas com 100% (cem por cento). O pagamento destas horas será efetuado no mês subsequente ao mês realizado.

Parágrafo Primeiro: As empresas poderão criar o seu BANCO DE HORAS, obedecendo aos seguintes critérios:

A - Serão consideradas para efeito do Banco de Horas todas as horas que ultrapassarem 44 (quarenta e quatro) horas semanais da sua jornada de trabalho, efetuadas durante os dias úteis.

Consideram-se como dias úteis, para fins de acumular horas no Banco de Horas, todos os dias da semana, exceto DSR (Descanso Semanal Remunerado) e FERIADOS, independentemente da jornada de trabalho já ter compensado ou não algum desses dias úteis.

B - As horas extraordinárias realizadas nos DSR e FERIADOS não poderão fazer parte do Banco de Horas, devendo, portanto, ser pagas com o adicional conforme esta convenção, previsto na legislação trabalhista vigente.

C - O Banco de Horas somente poderá acumular até o limite de 90 (noventa) horas por Empregado. Toda vez que esse limite for ultrapassado, as horas excedentes deverão ser pagas com o adicional de horas extras para dias úteis, previsto na legislação trabalhista vigente.

D - Compete a Empresa administrar o Banco de Horas dos seus Empregados, fazendo compensações das horas com folgas integrais ou parciais, podendo permanecer com saldo para compensação futura, desde que seja plenamente atendido o parágrafo anterior.

E - Em caso de Rescisão do Contrato de Trabalho, deverá ser feita à apuração das horas extras do período efetivamente trabalhado, acumuladas no Banco de Horas, constando o pagamento das mesmas na Rescisão do Contrato de Trabalho.

Caso o saldo do Banco de Horas seja negativo, importância equivalente há essas horas deverão ser descontadas no pagamento da Rescisão do Contrato de Trabalho.

F - Quando ocorrer à liquidação do período de FÉRIAS do empregado, o Banco de Horas deverá ser ZERADO, mediante deliberação da empresa.

Sendo o SALDO POSITIVO, poderá ocorrer através do pagamento do saldo existente ou prolongamento das férias em dias equivalentes aos constantes desse saldo.

Sendo o SALDO NEGATIVO, o equivalente em dias será descontado dos dias a gozar dessas férias.

G - O Empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivos pessoais, poderá mediante acordo individual com a Empresa, efetuar o pagamento das horas ausentes com créditos de horas extras, sempre que com pré-aviso de 7 (sete) dias, não sendo considerado sua ausência como falta, para todos os efeitos legais.

H - Os Empregados receberão mensalmente, juntamente com a sua folha de pagamento, informação constando o seu saldo de horas no Banco de Horas.

Parágrafo Segundo: Na ocorrência do feriado coincidir com o dia de Sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia, durante a semana respectiva.

Parágrafo Terceiro: É facultado a empresa prorrogação de horários de trabalho, prevista nos termos do caput do Art. 59 da CLT, e compensação das horas previstas no parágrafo segundo do referido artigo, ficando a mesma dispensada da coleta de assinatura dos Empregados envolvidos, e também da realização de Assembleia com o Sindicato dos Empregados para essa finalidade. Todavia, os Empregadores deverão comunicar ao Sindicato suscitante, os horários de trabalho praticados e os Empregados envolvidos, no âmbito de suas Empresas, dentro da jurisdição do mesmo.

Parágrafo Quarto: Escala 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 Quinto: 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.

5.1 - Nas escalas 6x1 a folga poderá ser alternada aos sábados e domingos, ficando autorizado o trabalho, nesse caso, por sete dias seguidos com folga no oitavo dia.

5.2 - As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias uteis 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.

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

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 30% (trinta por cento), sobre a hora diurna, respeitando-se o disposto no Art. 73 da CLT.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA OITAVA - PERICULOSIDADE

As empresas que fornecem refeições coletivas ou que venha a fornecer para a Refinaria Abreu e Lima (RNEST), Estaleiro Atlântico Sul e Promar, Transpetro, Poy e Pet e Refeições de Bordo. Continuarão pagando o mesmo percentual de periculosidade já praticado na unidade.

Outros Adicionais

CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que trabalharem na função de CAIXA receberão uma comissão mínima de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por mês acrescido no salário, a título de quebra de caixa.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO

Os Empregados durante cada jornada de trabalho terão direito à alimentação, no restaurante administrado pela empresa, sendo o almoço no primeiro horário, jantar para quem estiver no segundo horário e ceia no terceiro horário. Podendo a empresa descontar mensalmente o valor de R\$ 13,00 (treze reais).

Parágrafo primeiro: As empresas que não possuem restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 33,00 (trinta e três reais), podendo a empresa descontar mensalmente o valor de R\$ 3,00 (três reais) ressalvada as condições mais favoráveis já existentes, praticadas por algumas empresas.

Parágrafo segundo: No caso de prestação de serviço itinerante ou em Home Office, os trabalhadores deverão ser contemplados com a concessão deste benefício, porém devendo seguir as normas e políticas de cada Empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão Cesta Básica a todos os seus Empregados na vigência da presente convenção, podendo ser esta através de cartão alimentação ou ticket alimentação, no valor de R\$ 222,00 (duzentos e vinte e dois reais), sendo descontado do pagamento do seu salário mensal, o equivalente a R\$ 12,00 (doze reais).

Parágrafo primeiro: Os Empregados admitidos ou demitidos no transcurso de um mês e funcionário com falta sem o comparecimento pleno, não terão direito ao recebimento da cesta no corrente mês.

Parágrafo segundo: O Empregado com mais de 02 (dois) dias de faltas Justificadas no mês, por atestado médico, fará jus ao recebimento de meia cesta no valor de R\$ 111,00 (cento e onze).

Parágrafo terceiro: A cesta básica para os trabalhadores nas empresas: Refinaria Abreu e Lima RNEST, Estaleiro Atlântico Sul e Promar, Poy e Pet e Transpetro, localizadas no polo industrial de Suape, receberão cesta básica em gêneros, Ticket, ou vales no valor de R\$ 529,00 (quinhentos e vinte e nove reais) sendo descontado do seu salário mensal o equivalente a R\$ 14,00 (catorze reais).

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

Parágrafo quinto - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo mesmo período do seu afastamento;

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO

As empresas ficam obrigadas a conceder de forma antecipada, na quantidade necessária, o vale-transporte, para atender a locomoção dos empregados aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio.

Parágrafo Primeiro: Fica facultado às empresas o pagamento do vale-transporte em dinheiro, em recibo próprio, mantendo a sua natureza jurídica indenizatória, não se incorporando à remuneração para nenhum efeito, somente mediante realização de acordo coletivo junto ao Sindicato Laboral.

Parágrafo Segundo: As empresas poderão descontar dos empregados até o limite de 6% (seis por cento) do valor do seu salário base, sendo que o desconto não poderá ultrapassar o valor efetivamente recebido dentro daquele mês.

Parágrafo Terceiro: No ato da contratação do empregado, as empresas se obrigam a fornecer o formulário de solicitação do vale-transporte, recolhendo o mesmo devidamente preenchido, mesmo que com a negativa de necessidade e sua justificativa em até 48 horas depois.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As Empresas concederão Assistência Médica Hospitalar aos seus empregados, após ter concluído o período de 90 dias do contrato de experiência.

Parágrafo Primeiro: Fica facultado ao Empregado optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica.

Parágrafo Segundo: Para manutenção do plano de Assistência Médica, as Empresas poderão solicitar a participação financeira do Empregado optante pelo plano, ficando consignado o teto de até o máximo de 40% (quarenta por cento) do custo mensal do plano adotado pela Empresa, limitado a R\$ 87,00 (oitenta e sete reais) podendo também a empresa optar pela prática de desconto fixo do trabalhador no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) mais R\$ 30,00 (trinta reais) por consulta realizada (coparticipação).

Ressalvada as melhores condições já praticadas.

Parágrafo Terceiro: O limite de desconto citado no parágrafo segundo, será válido somente para os planos em enfermaria, previstos nas leis 9.656/98 e 9.961/00. Ficando estabelecido que, para os planos com direito a coberturas diferenciadas, o trabalhador assumirá o custo da diferença entre os planos.

Parágrafo Quarto: Os empregados admitidos a partir de 01/01/2025, que desejarem, optar pelo plano de Assistência Médica Hospitalar para os seus dependentes legais, poderão fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor integral referente à participação dos dependentes.

Parágrafo Quinto: As empresas obrigam-se, sempre que solicitado pelo Sindicato suscitante, a exibirem formalmente o valor que está sendo pago a título de Assistência Médica Hospitalar.

Parágrafo Sexto: Comprovado pelo empregado (a) que se submeterá à cirurgia marcada anteriormente à comunicação de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a empresa manterá o pagamento do plano de Assistência Médica Hospitalar até a realização da cirurgia.

Parágrafo Sétimo - Os empregados afastados por Auxílio-Doença ou Acidente do Trabalho continuarão no plano de assistência médica hospitalar pelo período de 06 (seis) meses e não terão participação financeira durante a permanência do afastamento.

Parágrafo Oitavo - Ficam mantidas as condições de manutenção de dependentes até então praticadas, exceto para os novos admitidos que passará valer as novas regras previstas na atual convenção – vigência em 2025.

Parágrafo Nono - De acordo com a Lei 9.656/98, em seus artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279, da Agência Nacional de Saúde, os empregados dispensados sem justa causa, terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, estes podem manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citada.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL LIFECARD ASSIST

Fica instituído o Benefício Social, a ser implantado indistintamente a todos os trabalhadores vinculados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme o Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através da Gestora **Life Card Assist Administradora de Cartões LTDA**, inscrita no CNPJ 26.437.029/0001-29.

Parágrafo Primeiro: A prestação do Benefício Social - Life Card Assist., terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores (no que couber) o Manual de Orientações e Regras disponibilizado no website <https://www.lifecardassist.com.br/>

Parágrafo Segundo: Para efetiva viabilidade financeira do Benefício Social - Life Card Assist e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/01/2026, o valor total de **R\$ 37,00 (trinta e sete reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora. O custeio do plano Benefício Social Lifecard Assist será de responsabilidade compartilhada, onde as empresas devem assumir o custo de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) e os trabalhadores com custo de R\$ 13,00 (treze reais) por mês.

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

Parágrafo Quarto: O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento, assumirá, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, uma indenização junto ao trabalhador no dobro do valor dos benefícios e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

Parágrafo Quinto:- Ocorrendo a inadimplência da empresa, poderão os sindicatos propor a respectiva ação de cumprimento.

Parágrafo Sexto: O presente Benefício Social não possui natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter eminentemente assistencial.

Parágrafo Sétimo: A obrigação das empresas limita-se ao repasse dos valores, sendo que os sindicatos signatários não possuem nenhuma responsabilidade por eventuais demandas envolvendo beneficiários/empregados e empregadoras com a Gestora Life Card Assist.

Parágrafo Oitavo: Os benefícios disponibilizados:

a) DESCONTO EM MEDICAMENTOS: os trabalhadores/beneficiários fazem jus à aquisição de mais de 4.000 medicamentos com descontos que variam entre 15% e 60% (quinze e sessenta por cento). Para utilizar, basta apresentar o cartão em uma das farmácias credenciadas, em todo o território nacional. A lista de medicamentos e as farmácias conveniadas estão disponíveis em www.lifecardassist.com.br/.

b) ASSISTÊNCIA FUNERAL: prestação de serviços para todas as providências necessárias, desde o óbito ao sepultamento (liberação do corpo, cartório, funeral, enterro, entre outros) do trabalhador/beneficiário e mais um dependente legal, podendo ser conjuge ou filho, ficando estabelecido o limite legal de filhos até 18 (dezoito) anos.

c) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: em caso de ativação dos serviços de Assistência Funeral Life Card por óbito do titular, o familiar indicado 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).

d) TELEMEDICINA: os trabalhadores/beneficiários e mais três dependentes, podendo ser conjuge ou filhos, ficando estabelecido o limite legal de filhos até 18 (dezoito) anos, terão acesso a um médico 24h para consultas sempre que precisarem, via Telemedicina, que garantem: atendimento humanizado no conforto da sua casa ou onde estiver em todo território nacional; prontuário médico eletrônico com todas suas informações armazenadas, sem uso de fichas de papel; redução da possibilidade de contaminação entre pacientes; entre outros. Para devida utilização, deverão seguir os passos supra elucidados.

1 - Realizar o cadastro na Plataforma de Telemedicina via app.grupolifecard.com.br;

2 - Criar login e senha;

3 - Responder ao questionário com as informações clínicas;

4 - Aceitar as condições de uso da plataforma Telemedicina com orientação médica por telefone, prontuário médico e receituário eletrônico.

Após a conclusão deste processo, o usuário estará apto para ter acesso à consultas, receitas e atestados médicos. Todas estas informações poderão ser acessadas dentro da plataforma somente através de login e senha, sempre que o trabalhador/beneficiário precisar.

e) KIT NATALIDADE: Assegura-se aos trabalhadores/beneficiários um Kit Natalidade por ocasião do nascimento de filhos, desde que comprovado através de registro de nascimento, contendo os seguintes itens:

01 pacote de fraldas;

01 pacote de lenços umedecidos;

01 sabonete;

01 shampoo;

01 condicionador;

01 colônia;

01 pente;

01 escova para cabelos;

01 pomada para assaduras;

01 pacote de algodão;

01 caixa de haste para ouvidos (cotonetes);

01 bolsa para bebê.

f) REDE MAIS SAÚDE: Fica assegurado ao trabalhador/beneficiário e mais um dependente legal, podendo ser conjuge ou filho, ficando estabelecido o limite legal de filhos até 18 (dezoito) anos, descontos de até 80% em consultas e exames, sem limite de idade ou de utilização, em mais de 10.000 estabelecimentos presentes em todo o território nacional. Agendamento de consulta com atendimento personalizado com concierge via 0800 686 0000 ou através de plataforma website <https://rms.grupolifecard.com.br/> ou app.

g) SAÚDE MENTAL: Será garantido ao trabalhador/beneficiário e mais um dependente legal, ficando estabelecido o limite legal de filhos até 18 (dezoito) anos, acompanhamento para casos de Saúde Mental através de um canal exclusivo de atendimento, composto por médicos especialistas e psicólogos, onde o beneficiário poderá ser atendido por telefone ou vídeo chamada.

Parágrafo Nono: Para credenciar os respectivos dependentes, o trabalhador/beneficiário deverá fazer contato com a Gestora Life Card Assist, nos telefones (21) 99830-4001 ou (11) 99879-0934.

Parágrafo Décimo: O benefício constante nesta cláusula substitui o seguro de vida das convenções coletivas anteriores

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão para às suas empregadas, com filhos até 30 (trinta) meses de idade, o valor de 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo da categoria, por mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

Parágrafo Primeiro: As empregadas com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do menor e declaração de matrícula da Entidade Creche.

Parágrafo Segundo: Para recebimento do reembolso previsto no "CAPUT" desta cláusula, a empregada deverá apresentar recibo do pagamento da respectiva mensalidade, no prazo máximo de 30 (trinta) dias da data do respectivo pagamento.

Parágrafo Primeiro: Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho convencionam que as concessões das vantagens contidas no "caput" e § 1º desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, Portaria nº 01 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria nº 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO POR ANUËNIO

Os empregados admitidos até 31 de agosto de 2000, que por força do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho adquiriram o direito ao ANUËNIO, continuarão percebendo os percentuais que fizerem jus até 31 de agosto 2001.

Parágrafo Único: A partir de 01 de setembro de 2001, os valores acumulados do ANUËNIO referente aos Empregados Admitidos até 31 de agosto de 2000, ficarão congelados, isto é, continuarão a serem pagos, embora, permanecendo com o mesmo valor.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Não será admitido contrato de experiência quando se tratar de readmissão de empregado para o mesmo cargo, pelo prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses contados do efetivo desligamento, desde que cumprido integralmente o período anterior de experiência.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LIBERAÇÃO AVISO PRÉVIO / AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Fica o Empregado dispensado do trabalho e o Empregador do pagamento do Aviso Prévio, sempre que no curso deste, dado pela Empresa ou empregado, o trabalhador mediante a comprovação de obtenção de novo emprego, solicitar o seu afastamento, exceto em término de contrato com o CLIENTE.

Parágrafo Primeiro: Quando da dispensa imotivada de empregado com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, por iniciativa do empregador, fica assegurado o direito ao recebimento, a título de benefício, de uma quantia correspondente 01 (uma) vez sua última remuneração, desde que o referido empregado tenha mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, não cumulativo com igual benefício.

Parágrafo Segundo: 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 Terceiro - 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 Quarto - 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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Será garantido ao Empregado substituto, em substituição, que tenha caráter eventual, porém superior a 60 (sessenta) dias, a partir do 61º dia, o complemento salarial, equivalente à diferença entre o seu salário e o salário do substituído.

Parágrafo Único: Para as Empresas que adotam planos de classificação de cargos, essa diferença será apurada entre o salário do substituto e o salário inicial da faixa salarial do cargo substituído.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE GESTANTE

Garantia de emprego a Empregada gestante nos termos do artigo 7º, Inciso XVIII e artigo 10º, Inciso II, alínea B dos Atos Disposições Transitórias, da CF / 88.

Parágrafo Primeiro: Por ocasião da comunicação da dispensa, a Empregada deverá avisar o Empregador do seu estado gravídico, devendo comprová-lo dentro do prazo de 30 (trinta) dias a partir da data da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico admissional da Previdência Social ou de Convênio.

Parágrafo Segundo: A Empregada gestante não poderá ser dispensada, a não ser por falta grave, término de experiência, ou por mútuo acordo entre a Empregada e o Empregador, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

Parágrafo Terceiro: No caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do Empregador, o aviso prévio legal, ou previsto neste acordo, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta cláusula.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE

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

Parágrafo primeiro - Tenham uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa;

Parágrafo segundo - 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, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa;

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

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

Parágrafo quinto - O empregado que estiver em período de estabilidade aposentadoria, que optar por se desligar da empresa, terá a possibilidade de converter a estabilidade em indenização, mediante acordo entre as partes com o acompanhamento do sindicato.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA / PROMOÇÃO

Será garantido ao Empregado admitido ou promovido para substituir outro, o menor salário pago aos exercentes da mesma função, sem considerar as vantagens pessoais.

Parágrafo Primeiro: Nas Empresas que possuam estrutura de Cargos e Salários organizados, nos casos do caput desta cláusula, será garantido o salário inicial ou o menor salário pago a cada função.

Parágrafo Segundo: Não se incluem na garantia prevista nesta cláusula, as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuem único ocupante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VERBAS PARA AJUDA DE CUSTO E DIÁRIAS DE VIAGENS

Não serão incluídos para efeito de salários, o montante das despesas de viagens e verbas para ajuda de custo mensal conforme previsto no parágrafo 2º do art. 457 da CLT, que não excedam a 100% do salário recebido pelo Empregado.

Parágrafo Único: Os empregados que contemplam o caput desta cláusula, ficam dispensados de demonstrar os gastos através de comprovantes, devendo apenas justificá-los através de relatórios mensais, ressalvadas as empresas que por questões administrativas tenham que anexar os referidos comprovantes.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO TRABALHO AOS DOMINGOS

Considerando as peculiaridades das atividades de refeições coletivas e a necessidade da prestação de serviços ininterruptos, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados, independente do sexo, gênero ou de qualquer outra condição relacionada ao trabalho ou ao trabalhador (a).

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalhador e relacionadas a jornada de trabalho, que não sejam conflitantes com a autorização prevista nesta cláusula.

Essa regra prevalecerá com base no princípio do negociado sobre o legislado em caso de alteração normativa superveniente de qualquer natureza.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RELÓGIO DE PONTO

Para as Empresas com mais de 10 Empregados, o registro de ponto será mecânico ou a próprio punho do Trabalhador, respeitadas as normas do Art. 74 da CLT e legislação específica.

Parágrafo Primeiro: Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho mais simplificados e adequados à realidade laboral, de cada empresa, inclusive com uso de processamentos eletrônicos de dados.

Parágrafo Segundo: 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

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS/ANTECIPAÇÃO

As empresas poderão conceder férias antecipadas a seus empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento legal, havendo desligamento do empregado será realizada a dedução do valor dos dias pagos pela empresa antes de completado o período aquisitivo.

As férias a serem concedidas aos Empregados, desde que não sejam coletivas, deverão ter o início coincidente com o primeiro dia útil de cada semana ou mês, salvo se houver manifestação expressa de ambas as partes, optando por um dia diferente para início.

Parágrafo Primeiro: Atendendo as necessidades dos CLIENTES, com programação de interrupção do trabalho, por ocasião do final de ano (entre os meses de dezembro e janeiro), em número de dias inferiores aos dias normais de férias, possibilitará as Empresas concederem aos seus Empregados, licença do trabalho nesses dias, sendo esses dias compensados por ocasião da concessão das férias dos mesmos.

Parágrafo Segundo: As licenças concedidas cujo período venham a contemplar os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, terão esses dias desconsiderados da contagem de dias a serem descontados das férias.

Parágrafo Terceiro: Na ocorrência de afastamento para o INSS, na vigência desta convenção, por período superior a 30 dias, será considerado para efeito de férias, para cada mês completo de afastamento para a Previdência Social, a seguinte regra.

A - Se o Empregado requereu abono pecuniário e período de 20 dias de férias, será concedido 1,66 (hum dia e sessenta e seis centésimos) dias de férias, para cada mês completo de afastamento na Previdência Social.

B - Se o Empregado optou por 30 dias de férias, para cada mês de afastamento na previdência Social, serão concedidos 2,5 dias de férias.

C - Serão considerados apenas os períodos completos de 30 dias de afastamento na Previdência Social.

D - Esse benefício é valido coincidente com o afastamento para a Previdência Social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS E RECESSO ESCOLAR

Fica estabelecido que as empresas que prestam serviços em estabelecimento 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, 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 2026, janeiro e fevereiro 2027, os empregados com direito a aquisição de férias, receberão as mesmas, 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES A TÍTULO DE EMPRÉSTIMO

As Empresas fornecerão, a título de empréstimo, sempre que exigidos pelo Empregador ou obrigatórios por Lei, uniformes, EPIs, ferramentas, utensílios e calçados, enquanto perdurar a vigência do Contrato de Trabalho, respeitadas as normas internas de cada empresa.

Parágrafo Primeiro: Ficam os Empregados obrigados a devolver tais uniformes, EPIs, ferramentas, utensílios e calçados quando da rescisão do contrato de trabalho, no prazo de 5 (cinco) dias, após a comunicação da dispensa sob pena de ser descontado na forma da Lei.

Parágrafo Segundo: No caso de Aviso prévio Trabalhado, o Empregado deverá devolver o material descrito no caput desta cláusula, no ato da homologação.

Parágrafo Terceiro: A obrigatoriedade da devolução está condicionada à exibição pela empresa de um documento que comprove ter o empregado recebido o material descrito no caput desta cláusula.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACIDENTE DE TRABALHO

Na ocorrência de morte ou invalidez permanente do Empregado, por acidente de trabalho, devidamente atestado pela Previdência Social, desde que o empregado tenha no mínimo 6 (seis) meses de trabalho contínuo, na mesma Empresa, esta pagará ao próprio ou aos seus dependentes legais, uma indenização equivalente a 2 (dois) salários normativos da categoria.

Parágrafo Único: As Empresas que mantenham apólice de seguro de vida em grupo, com cobertura igual ou superior ao número de salários nominais previsto no caput desta cláusula, estarão isentas deste pagamento.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, descontara mensalmente dos salários de seus funcionários, a título de custeio assistencial, **o valor de R\$ 14,00 (catorze reais)**, por empregado ativo abrangido pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e recolherão ao Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas e Afins no Estado de Pernambuco, SINTERCOPE, até o dia 10 (dez), do mês subsequente ao trabalhado, conforme assembleia extraordinária **realizada no dia 10 de dezembro de 2025**. No caso do não desconto tira a obrigatoriedade do atendimento a assistência médica e odontológica e o recebimento da cesta básica conforme aprovação na assembleia.

Parágrafo Primeiro - A base de incidência tem como referência o número de empregados que prestam serviços na empresa, dentro da base territorial do Sindicato Profissional, beneficiado por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, no mês do recolhimento.

Parágrafo Segundo - A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo previsto nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, incorrerá a multa de 10% (dez por cento) do montante não recolhido, acrescidos de juros de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro: Os trabalhadores sócios ou não sócios do sindicato têm direito a assistência médica odontológica com obturação, extração, limpeza de tártaro, aplicação de flúor com o devido desconto.

Parágrafo Quarto: Os trabalhadores, não sócio que não concordar com a referida contribuição assistencial. Fica garantido o direito de oposição, manifestado perante o sindicato (SINTERCOPE), por qualquer meio eficaz de comunicação, observados os princípios da proporcionalidade e razoabilidade inclusive quanto ao prazo da oposição e ao valor da contribuição.

Parágrafo Quinto: O prazo para o exercício do direito de oposição será de 10 (dez) dias, após o pagamento do salário do mês de janeiro de 2026, com reajuste obtido no mês de janeiro de 2026.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os trabalhadores que se associarem ao Sindicato será descontado em folha de pagamento o valor de **R\$ 20,00 (vinte reais)**, do seu salário mensal por cada dependente, que será repassado pela empresa para o sindicato da categoria até o 10º (décimo) dia de cada mês, com autorização dos mesmos, enviada para a empresa. Esse desconto dará direito à esposa e filhos até 16 anos de idade de utilizar o serviço Médico Odontológico, para obturação, extração, limpeza de tártaro e aplicação de flúor. Em caso de ser trabalhadora terão direito os seus filhos de até 16 anos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO SUBSÍDIO/EMPRESA

A empresa recolherá mensalmente o valor de R\$ 11,00 (onze reais), por empregado para o Sindicato (SINTERCOPE) a Título de Subsídio para manutenção do consultório odontológico em sua sede e clínica conveniada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Todas as empresas que integram a categoria econômica de restaurantes de coletividade deverão proceder até o dia **30 de março de 2026** 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\$ 600,00
De 21 a 50 funcionários	R\$ 950,00
De 51 a 100 funcionários	R\$ 1.400,00
De 101 a 250 funcionários	R\$ 2.000,00
Acima de 250 funcionários	R\$ 3.000,00

TAXA NEGOCIAL SINDICATO PATRONAL: Todas as empresas que integram a categoria econômica Patronal de Refeições Coletivas e Similares, repassarão à **FENERC – Federação Nacional das Empresas de Refeições Coletivas**, o valor correspondente a taxa negociada patronal no valor de **R\$ 5,00 (cinco 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM FERIADO

Visando assegurar melhor qualidade de vida ao trabalhador e um período de descanso maior, fica acordado que quando da ocorrência de feriados, ponto facultativos e/ou dias santificados que recaíam na terça, quarta, quinta e/ou sexta-feira, esses poderão ser deslocados para segunda, sexta ou sábados do mesmo mês ou de conformidade com o tomador de serviço, de acordo com o horário de trabalho normal de cada turno da empresa e a critério desta, a fim de aumentar o período de descanso dos empregados, sem que tal compensação acarrete qualquer acréscimo salarial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

Sem contrariar as normas internas dos CLIENTES e desde que os mesmos permitam, as Empresas manterão quadro de avisos em local de fácil acesso para os seus Empregados, para divulgações diversas, inclusive as divulgações solicitadas pelo sindicato, quando se tratar de assuntos específicos e de interesse da categoria.

Parágrafo Primeiro: Sob nenhuma hipótese, será permitida a afixação de materiais com assuntos político partidário, ofensivo a quem quer que seja ou que viole a Lei.

Parágrafo Segundo: As divulgações solicitadas pelo Sindicato para afixação nos quadros de avisos deverão ser primeiramente encaminhadas para a direção de cada Empresa, com número de cópias suficientes, mediante protocolo.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO

A convenção coletiva do sindicato dos trabalhadores nas empresas de refeições coletivas e afins no estado de Pernambuco, não se aplicará para a categoria das nutricionistas os mesmos já tem seu sindicato.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA SOBRE O ACORDO

Impõe-se o pagamento de multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo por trabalhador, em favor dos mesmos prejudicados e 5% (cinco por cento) em quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, excluídas as cláusulas que tenham multa pré-estabelecidas em favor do sindicato.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

As empresas poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 minutos, cujo período será compensado com a redução na jornada diária de trabalho.

Parágrafo Único - O intervalo para repouso e alimentação superior a 30 (trinta) minutos, poderá ser fracionado, quando compreendido entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REVISÃO

A qualquer momento, havendo necessidade para revisão de negociação, fica facultada entre as entidades sindicais convenientes nos termos da legislação vigentes, abertura de negociação durante a vigência da convenção coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LEI 6019

As empresas que contratarem funcionários por agência de trabalho e pela Lei 6019, ou período de experiência contratada pela mesma, terão que aplicar a esses contratados, os mesmos direitos e todas as vantagens, da convenção coletiva de trabalho e contribuições, ou seja, cesta básica, ticket, taxa assistencial, alimentação, piso salarial mais reajuste, etc.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO TRABALHADOR DE REFEIÇÕES COLETIVAS

O dia 12 de abril será comemorado na base territorial do Sindicato suscitante, como o DIA DO TRABALHADOR DE REFEIÇÕES COLETIVAS, não considerando como feriado este dia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES

As empresas deverão apresentar no ato da homologação toda documentação legal e necessária.

Parágrafo Único- As rescisões de contrato dos empregados das empresas, com tempo de serviços superior a 12 meses, cuja sede se localiza no Estado de Pernambuco poderão ser preferencialmente homologadas no sindicato da categoria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDOS ESPECÍFICOS

As empresas situadas no Município de Ipojuca e seus respectivos distritos industriais, caso necessitem de ajustes para o salário piso, cesta básica ou outras condições especiais, além do especificado nesta convenção, deverão procurar o SINTERCOPE e a FENERC, para formalização de acordo com a anuência das duas entidades.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÓRUM COMPETENTE

Para dirimir eventuais dúvidas que possam vir a surgir, advindas da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, as partes elegem o FÓRUM COMPETENTE DA CIDADE DE RECIFE-PE, excluindo-se qualquer outro por mais competente que seja ou venha a ser.

}

SYLVIO POLTRONIERI NETO

Procurador

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

INAJA DIAS DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS TRAB NAS EMPRESAS DE REFEICOES COL E A PE

ANEXOS

ANEXO I - ATA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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