

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

As partes ora signatárias, de um lado, como representante da categoria profissional:

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 simplesmente como **SINDICATO SUSCITANTE**;

e de outro lado, como representante da categoria econômica:

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 simplesmente como **SINDICATO SUSCITADO**,

e ainda na qualidade de **INTERVENIENTE-ANUENTE**, a **CNTUR - Confederação Nacional de Turismo** (CNPJ 03.992.700/0001-06),

por meio de seus respectivos presidentes, e em função de suas respectivas representações, ajustam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**, 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 2021 a 31 de outubro de 2023**, 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

Diante da crise do setor decorrente das medidas restritivas do funcionamento das empresas por conta da pandemia de covid-19, e visando garantir previsibilidade da reposição salarial a patrões e empregados, de modo que estes possam melhor programar seus orçamentos, as partes ajustam, desde já, as seguintes correções salariais:

- a) Os salários devidos em 01/05/2020 serão corrigidos a partir de 01/01/2022 em 3% (três por cento), mediante a aplicação do fator 1.03 (um inteiro e três centésimos); e
- b) Os salários devidos em 01/01/2022 serão corrigidos a partir de 01/07/2022 em 9% (nove por cento), mediante a aplicação do fator 1.09 (um inteiro e nove centésimos).

§ 1.º Serão **compensadas**, em relação às correções acima determinadas, as antecipações espontaneamente concedidas pelos empregadores a partir de 1º de novembro de 2020, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

§ 2.º Na hipótese de empregado admitido após 1º de novembro de 2020 ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento **depois de 1º de novembro de 2020**, a correção salarial de que trata a presente cláusula será calculada de forma **proporcional** em relação à data de admissão do respectivo empregado ou da constituição da empresa, conforme o caso.

§ 3.º Os empregados de empresas enquadradas no **Piso Salarial Especial**, que percebem salários iguais ou superiores a **RS 3.000,00** (três mil reais), terão acrescidos aos seus vencimentos a parcela fixa de **RS 90,00** (noventa reais) a partir de 01/01/2022 e de **RS 270,00** (duzentos e setenta reais) a partir de 01/07/2022, e negociarão direta e livremente com o empregador majoração superior.

§ 4.º Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, conforme disciplinado nesta Convenção Coletiva, aplicar-se-ão os reajustes salariais descritos no **Anexo I**, parte integrante deste instrumento.

Cláusula 4ª. PISOS SALARIAIS

Em decorrência das correções salariais ajustadas na cláusula anterior, os **pisos salariais** devidos aos empregados serão os seguintes:

I – A partir de 1º de janeiro de 2022:

- a) Piso salarial normal, de **RS 1.678,90** (mil seiscentos e setenta e oito reais e noventa centavos);
- b) Piso salarial diferenciado, de **RS 1.472,90** (mil quatrocentos e setenta e dois reais e noventa centavos); e
- c) Piso salarial especial, de **RS 1.266,90** (mil duzentos e sessenta e seis reais e noventa centavos).

II – A partir de 1º de julho de 2022:

- a) Piso salarial normal, de **RS 1.834,00** (mil oitocentos e trinta e quatro reais);
- b) Piso salarial diferenciado, de **RS 1.609,00** (mil seiscentos e nove reais); e
- c) Piso salarial especial, de **RS 1.384,00** (mil trezentos e oitenta e quatro reais).

Parágrafo único. Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, conforme disciplinado nesta Convenção Coletiva, os pisos salariais e datas de sua aplicação serão aqueles que estão descritos no **Anexo I**, parte integrante deste instrumento.

Cláusula 5ª. PISOS SALARIAIS AOS EMPREGADOS COM CARGO DE CONFIANÇA

Aos empregados com **cargo de confiança**, ficam garantidos os seguintes pisos salariais:

I – A partir de **1º de janeiro de 2022**:

- a) Para as empresas enquadradas no piso salarial normal, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 3.357,80** (três mil trezentos e cinquenta e sete reais e oitenta centavos);
- b) Para as empresas enquadradas no piso salarial diferenciado, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.331,92** (dois mil trezentos e trinta e um reais e noventa e dois centavos); e
- c) Para as empresas enquadradas no piso salarial especial, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.206,26** (dois mil duzentos e seis reais e vinte e seis centavos).

II – A partir de **1º de julho de 2022**:

- a) Para as empresas enquadradas no piso salarial normal, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 3.667,00** (três mil seiscentos e sessenta e sete reais);
- b) Para as empresas enquadradas no piso salarial diferenciado, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.548,16** (dois mil quinhentos e quarenta e oito reais e dezesseis centavos); e
- c) Para as empresas enquadradas no piso salarial especial, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.410,84** (dois mil quatrocentos e dez reais e oitenta e quatro centavos).

Parágrafo único. Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, conforme disciplinado nesta Convenção Coletiva, os pisos salariais e datas de sua aplicação serão aqueles que estão descritos no **Anexo I**, parte integrante deste instrumento.

CAPÍTULO III INSTRUMENTOS COLETIVOS A SEREM FIRMADOS PARA O ENQUADRAMENTO SALARIAL E OUTROS REGRAMENTOS

SEÇÃO I TERMOS DE ENQUADRAMENTO

SUBSEÇÃO I REGRAS GERAIS

Cláusula 6ª. TERMOS DE ENQUADRAMENTO

O enquadramento da empresa no **Piso Salarial Diferenciado** ou no **Piso Salarial Especial** dependerá da necessária celebração do **TERMO DE ENQUADRAMENTO** em um ou outro piso.

§ 1.º Além de pisos salariais menores, o Termo de Enquadramento também possibilitará à empresa praticar **condições de trabalho diferenciadas** ou **condições de trabalho especiais** em relação a seus empregados, conforme o caso.

§ 2.º O **Termo de Enquadramento** deverá ser providenciado junto ao sindicato laboral e com pelo menos uma das entidades patronais que subscrevem a presente convenção coletiva, podendo ser tanto o próprio **SINDRESBAR** quanto a **CNTUR**, confederação da categoria e que assina a presente convenção na qualidade de interveniente-anuente. Serão condições *sine qua non* para a confecção e assinatura do Termo de Enquadramento a **demonstração da concessão da contrapartida** que habilita a empresa para a obtenção do Termo de Enquadramento, bem como o **cumprimento integral das normas coletivas vigentes**, a ser avaliado pelo SINDIFAST e pela respectiva entidade sindical patronal procurada pela empresa para a confecção do Termo (SINDRESBAR ou CNTUR).

§ 3.º As empresas terão **até o dia 30 de abril de 2022** para formalizarem os Termos de Enquadramento no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial para todos os seus estabelecimentos em funcionamento nesta base territorial.

§ 4.º Serão celebrados **tantos Termos de Enquadramento quantos forem os estabelecimentos da empresa, dentre matriz e filiais**, de modo que, havendo duas filiais, a empresa deverá providenciar três Termos, um para a matriz e um para cada uma das duas filiais. Em sendo constituído um **novo estabelecimento** na base territorial do SINDIFAST, terá a empresa o **prazo de 120 (cento e vinte dias), a contar da inauguração da loja**, para formalização de novo Termo de Enquadramento.

§ 5.º Desde que não expirado o prazo previsto no parágrafo 3º, **a empresa continuará enquadrada no mesmo piso salarial** (normal, diferenciado ou especial) **que vinha sendo por ela utilizado até que seja formalizado o Termo de Enquadramento**, de acordo com as regras estabelecidas na norma coletiva anterior. A depender do preenchimento dos requisitos necessários, por ocasião da celebração do Termo de Enquadramento, a empresa poderá se enquadrar em piso salarial diverso daquele que estava sendo utilizado.

§ 6.º Independentemente do preenchimento dos requisitos respectivos, **a empresa que não formalizar o Termo de Enquadramento** no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial até o dia 30 de abril de 2022 **deverá, a partir de 1º de maio de 2022, observar obrigatoriamente o Piso Salarial Normal e todos os seus consectários**, ainda que a empresa preencha os requisitos para o enquadramento nos Pisos Salariais Diferenciado ou Especial.

§ 7.º Em razão de sua natureza declaratória, os Termos de Enquadramento **produzirão seus efeitos a partir de 1º de novembro de 2021**.

§ 8.º Todos os Termos de Enquadramento **assinados com base na convenção coletiva anterior terão suas vigências encerradas em 31 de outubro de 2021**. Até 30 de abril de 2022, as empresas deverão providenciar o ajustamento de novos Termos de Enquadramento, observadas as condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023. Os Termos de Enquadramento assinados na vigência da CCT anterior **não são aptos para suportar o enquadramento das empresas no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial depois de 1º de novembro de 2021**.

§ 9.º Por ocasião do ajustamento de novo Termo de Enquadramento, e desde que oferecidas as contrapartidas necessárias, **a empresa poderá vir a se enquadrar em piso salarial diverso daquele por ela praticado na vigência da CCT anterior**. Assim, por exemplo, será perfeitamente possível que determinada empresa, antes enquadrada no Piso Salarial Diferenciado, ajuste agora Termo de Enquadramento no Piso Especial, desde que, repita-se, ofereça as contrapartidas exigidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023. Em tal hipótese, **os novos empregados poderão ser contratados com base no Piso Salarial Especial**, mas a empresa não poderá reduzir os salários dos empregados antigos. Estes últimos, por fim, não serão considerados paradigmas

dos novos empregados contratados por salários inferiores.

§ 10. Os Termos de Enquadramento que vierem a ser assinados **terão validade até o dia 31 de outubro de 2022, quando deverão ser renovados**, observando-se as mesmas diretrizes dispostas nos parágrafos anteriores, exceto no que tange ao prazo para sua assinatura, que poderá ser procedida até **30 de abril de 2023**, bem como a obrigatoriedade de aplicação do piso salarial normal e seus consectários para as empresas que não firmarem o Termo de Enquadramento no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial, que será procedida a partir de 1º de maio de 2023.

Cláusula 7ª. CONTEÚDO DOS TERMOS DE ENQUADRAMENTO

Os Termos de Enquadramento deverão conter:

- I – A **qualificação completa da empresa e do estabelecimento** em que o Termo de Enquadramento será aplicável, com o endereço e CNPJ deste último;
- II – A **modalidade de enquadramento**, se no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial;
- III – A(s) **contrapartida(s) oferecida(s) pela empresa** para enquadramento no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial, devidamente comprovadas;
- IV – Os **direitos da empresa** em decorrência do enquadramento no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial; e
- V – O **compromisso da empresa em manter a(s) contrapartida(s) oferecida(s)** e o de cumprir integralmente com todas as cláusulas e condições da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

Cláusula 8ª. NATUREZA JURÍDICA DO TERMO DE ENQUADRAMENTO

O Termo de Enquadramento possui **natureza jurídica declaratória**. O Termo apenas declara que determinada empresa, **ao preencher os requisitos desta norma coletiva, enquadra-se no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial**. Os direitos da empresa enquadrada no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial decorrem da Convenção Coletiva de Trabalho, fonte também das obrigações estabelecidas como contrapartidas para o regular exercício desses mesmos direitos.

§ 1.º Não se admite que o Termo de Enquadramento veicule em favor da empresa direitos outros, que não aqueles expressamente previstos na norma coletiva.

§ 2.º A natureza declaratória do Termo de Enquadramento não significa, em hipótese alguma, que sua formalização seja opcional ou facultativa. Quer a Convenção Coletiva que a empresa comprove perante o sindicato profissional o preenchimento dos requisitos estabelecidos pela própria norma coletiva para a fruição dos direitos respectivos. Portanto, a não ser que a empresa alcance os mesmos resultados por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, o que, frise-se, é perfeitamente possível, o enquadramento da empresa no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial depende sempre da declaração de que ela atende ao que foi estabelecido para tanto nesta Convenção Coletiva.

§ 3.º A empresa que, **por qualquer motivo, não concordar** com a intermediação das entidades patronais para a consecução dos Termos de Enquadramento ou, ainda, aquela que discordar da redação ajustada e proposta para os referidos instrumentos, **poderá se valer de Acordo Coletivo de Trabalho para o enquadramento no**

Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial. Cabe à empresa optar livremente pelos termos simplificados com a assistência das entidades patronais ou pela via do Acordo Coletivo de Trabalho diretamente com o SINDIFAST.

§ 4.º Apenas não será admitido que empresas façam uso das vantagens previstas para o enquadramento no Piso Salarial Diferenciado ou no Piso Salarial Especial, sem a efetiva comprovação perante o SINDICATO PROFISSIONAL da concessão das necessárias contrapartidas para a fruição dos benefícios respectivos.

SUBSEÇÃO II
ENQUADRAMENTO NO PISO SALARIAL DIFERENCIADO

Cláusula 9ª. TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO SALARIAL DIFERENCIADO

Para a assinatura do Termo de Enquadramento no **Piso Salarial Diferenciado** e prática dos respectivos **pisos salariais**, estarão aptas as empresas que tomarem qualquer uma das seguintes providências:

- a) Pagamento de pelo menos **40% (quarenta por cento)** dos custos mensais de **plano de saúde** padrão básico/enfermaria (admitida a coparticipação); **ou**
- b) Concessão de **cartão alimentação ou cesta básica** no valor mínimo mensal, por empregado, de **R\$ 67,50** (sessenta e sete reais e cinquenta centavos).

§ 1.º As condições acima, que permitem a adoção do Piso Salarial Diferenciado, **são alternativas, e não cumulativas**. Basta, assim, a observância de **qualquer uma delas** para que a empresa esteja apta a obter o Termo de Enquadramento no **Piso Salarial Diferenciado**.

§ 2.º Todos os trabalhadores, sem exceção, deverão possuir um dos benefícios elencados nas alíneas “a” e “b” do caput, sob pena de ser devido o Piso Salarial Normal àquele que não possuir nenhuma contrapartida.

§ 3.º A empresa que estava sujeita ao **Piso Salarial Normal** e vier a se enquadrar no **Piso Salarial Diferenciado** não poderá reduzir os salários dos seus atuais empregados. Todavia, os empregados antigos com salários mais altos não servirão de paradigmas para os novos empregados que vierem a ser contratados com salários inferiores, ficando assim afastada a aplicação do artigo 461, da CLT.

§ 4.º A empresa que arcar com pelo menos **50% dos custos mensais do plano de saúde** (admitida a coparticipação) ou aquela que conceder **cartão alimentação ou cesta básica no valor mínimo de R\$ 75,00** mensais por empregado poderá estender o prazo de duração do **Piso Salarial de Ingresso**, por ocasião da formalização do respectivo Termo de Enquadramento, desde que presentes as demais condições previstas nesta norma coletiva.

Cláusula 10ª. DIREITOS DAS EMPRESAS ENQUADRADAS NO PISO SALARIAL DIFERENCIADO

As empresas que celebrarem o Termo de Enquadramento no **Piso Salarial Diferenciado** poderão:

- a) Praticar os **pisos salariais diferenciados**;
- b) Praticar o **piso salarial de ingresso pelos primeiros 3 (três) meses do contrato de trabalho**, no valor de **R\$ 1.185,00** (mil cento e oitenta e cinco reais) para os empregados mensalistas (empregados que recebem por mês trabalhado) e no valor de **R\$ 5,38** (cinco reais e trinta e oito centavos) para os empregados horistas (empregados que recebem por hora trabalhada), não se aplicando o disposto do art. 461 da CLT em relação aos empregados mais antigos;

- c) **Deixar de homologar as rescisões de contrato de trabalho** de seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço perante o sindicato profissional, pois estará desobrigada de tal condição;
- d) Remunerar o trabalho **noturno** com o adicional de 20% e o **extraordinário** mediante o adicional de 50%; e
- e) Não pagar a ajuda de custo para **manutenção de uniformes**.

§ 1.º **O rol acima é taxativo e inflexível.** Outras condições ou regramentos diferenciados somente poderão ser alcançados por meio de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

§ 2.º A respeito dos pisos salariais de ingresso descritos na alínea "b" desta cláusula, garante-se desde já que tais valores, em hipótese alguma, poderão ser menores que o salário mínimo nacional. Assim, acaso o salário mínimo nacional venha a ser fixado em valor superior no curso desta convenção coletiva de trabalho, o piso salarial de ingresso para o empregado mensalista será equivalente ao salário mínimo nacional, e o piso salarial de ingresso para o empregado horista, concordemente, será equivalente ao resultado da divisão do salário mínimo nacional pelo divisor 220.

SUBSEÇÃO III ENQUADRAMENTO NO PISO SALARIAL ESPECIAL

Cláusula 11ª. TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO SALARIAL ESPECIAL

Para a assinatura do Termo de Enquadramento no **Piso Salarial Especial** e prática dos respectivos **pisos salariais**, estarão aptas as empresas que tomarem qualquer uma das seguintes providências:

- a) Concessão de **plano de saúde** básico padrão enfermagem, com o empregador arcando com pelo menos 80% dos custos das mensalidades (admitida a coparticipação); **ou**
- b) Concessão de **cartão alimentação ou cesta básica** no valor mínimo mensal, por empregado, de **R\$ 129,00** (cento e vinte e nove reais); **ou**
- c) Assinatura de **TERMO DE MELHORIA DE RENDIMENTOS** ou ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com o sindicato profissional para participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa (**PLR**) ou para estabelecer programa de participação dos empregados nos resultados da empresa (**PPR**); **ou**
- d) Celebração de **TERMO DE MELHORIA DE RENDIMENTOS** ou ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com o sindicato profissional para Aplicação de **sistema de premiação aos empregados ou de incremento remuneratório**; **ou**
- e) Concessão de uma das contrapartidas exigidas para enquadramento no Piso Salarial Diferenciado mais o **ClubSaúde** ou o **LifeCard** disciplinados nesta Convenção Coletiva.

§ 1.º As condições acima, que permitem a adoção do **Piso Salarial Especial**, são **alternativas, e não cumulativas**. Basta, assim, a observância de **qualquer uma delas** para que a empresa esteja apta a obter o Termo de Enquadramento no **Piso Salarial Especial**. Por exemplo, determinada empresa que tenha formalizado programa de participação em lucros e resultados pode se enquadrar no **Piso Salarial Especial**, ainda que **não** tenha celebrado acordo ou termo para Aplicação de sistema de premiação ou de incremento remuneratório, **nem** proporcione plano de saúde, **nem** conceda cartão alimentação ou cesta básica.

§ 2.º Todos os trabalhadores, sem exceção, deverão possuir um dos benefícios descritos nas alíneas "a" a "e"

do caput, sob pena de ser devido o Piso Salarial Normal àquele que não possuir nenhuma contrapartida.

§ 3.º A empresa que estava sujeita ao **Piso Salarial Normal** ou ao **Piso Salarial Diferenciado** e vier a se enquadrar no **Piso Salarial Especial** não poderá reduzir os salários dos seus atuais empregados. Todavia, os empregados antigos com salários mais altos não servirão de paradigmas para os novos empregados que vierem a ser contratados com salários inferiores, ficando assim afastada a aplicação do artigo 461, da CLT.

§ 4.º O prazo de duração do **Piso Salarial de Ingresso** poderá ser estendido para cada empresa individualmente, por ocasião da formalização do Termo de Enquadramento no **Piso Salarial Especial**, desde que o enquadramento seja com base nas letras "c" (PLR/PPR) ou "d" (premiação ou incremento remuneratório), por meio de **TERMO DE MELHORIA DE RENDIMENTOS** ou **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**. Do mesmo modo, a empresa que arcar com **100% das mensalidades do plano de saúde** (admitida a coparticipação) ou aquela que conceder **cartão alimentação ou cesta básica no valor mínimo de R\$ 150,00** poderá estender o prazo de duração do **Piso Salarial de Ingresso**, por ocasião da formalização do respectivo Termo de Enquadramento, desde que presentes as demais condições previstas nesta norma coletiva.

Cláusula 12ª. DIREITOS DAS EMPRESAS ENQUADRADAS NO PISO SALARIAL ESPECIAL

As empresas que celebrarem o Termo de Enquadramento no **Piso Salarial Especial** poderão:

- a) Praticar os **pisos salariais especiais**;
- b) Praticar o **piso salarial de ingresso pelos primeiros 3 (três) meses do contrato de trabalho**, no valor de **R\$ 1.185,00** (mil cento e oitenta e cinco reais) para os empregados mensalistas (empregados que recebem por mês trabalhado) e no valor de **R\$ 5,38** (cinco reais e trinta e oito centavos) para os empregados horistas (empregados que recebem por hora trabalhada), não se aplicando o disposto do art. 461 da CLT em relação aos empregados mais antigos;
- c) **Deixar de homologar as rescisões de contrato de trabalho** de seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço perante o sindicato profissional, pois estará desobrigada de tal condição;
- d) Remunerar o trabalho **noturno** com o adicional de **20%** e o **extraordinário** mediante o adicional de **50%**;
- e)
- e) Não pagar a ajuda de custo para **manutenção de uniformes**.

§ 1.º **O rol acima é taxativo e inflexível**. Outras condições ou regramentos especiais somente poderão ser alcançados por meio de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

§ 2.º A respeito dos pisos salariais de ingresso descritos na alínea "b" desta cláusula, garante-se desde já que tais valores, em hipótese alguma, poderão ser menores que o salário mínimo nacional. Assim, acaso o salário mínimo nacional venha a ser fixado em valor superior no curso desta convenção coletiva de trabalho, o piso salarial de ingresso para o empregado mensalista será equivalente ao salário mínimo nacional, e o piso salarial de ingresso para o empregado horista, concordemente, será equivalente ao resultado da divisão do salário mínimo nacional pelo divisor 220.

SUBSEÇÃO IV ENQUADRAMENTO NO PISO SALARIAL NORMAL

Cláusula 13ª. PISO SALARIAL NORMAL

As empresas que **não celebrarem os Termos de Enquadramento** deverão seguir os regramentos do **Piso Salarial Normal** e ainda:

- a) Observar que nenhum de seus empregados poderá receber salário inferior ao piso salarial normal, nos valores

de R\$ 1.678,90 a partir de 1º de janeiro de 2022, e de R\$ 1.834,00 a partir de 1º de julho de 2022;

b) Homologar as rescisões contratuais de seus empregados no SINDIFAST;

c) Remunerar o trabalho noturno com o adicional de 50% e o extraordinário mediante o adicional de hora extra de 100%;

d) Pagar a ajuda de custo para manutenção de uniformes;

e) Aplicar as demais cláusulas econômicas da Convenção Coletiva em seus valores máximos, com a concessão obrigatória do Cartão de benefícios (Benefício Familiar/cláusula 103).

§ 1.º As empresas sujeitas ao Piso Salarial Normal **não poderão celebrar o Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, instrumento este somente facultado às empresas enquadradas no Piso Salarial Diferenciado ou Piso Salarial Especial.

§ 2.º As empresas devem, assim, providenciar a assinatura dos Termos de Enquadramento com o SINDIFAST e pelo menos uma das entidades patronais subscritoras desta Convenção Coletiva (SINDRESBAR ou CNTUR), para a obtenção dos benefícios previstos para aquelas enquadradas no **Piso Salarial Diferenciado** ou no **Piso Salarial Especial** e para não sofrerem as consequências descritas nesta cláusula.

SEÇÃO II IDENTIFICAÇÃO DOS CARGOS DE CONFIANÇA

Cláusula 14ª. TERMOS DE IDENTIFICAÇÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA

As empresas poderão identificar os cargos na organização empresarial que se enquadram como funções de confiança, acompanhados dos salários previstos (nunca inferiores aos pisos indicados na cláusula 6ª) e descritivos funcionais, inclusive a previsão de ausência de controle de ponto, por meio de **TERMOS DE IDENTIFICAÇÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA** a serem assinados com o sindicato laboral e com pelo menos uma das entidades patronais que subscrevem a presente convenção coletiva – podendo ser tanto o próprio SINDRESBAR quanto a CNTUR, confederação da categoria e que assina a presente convenção na qualidade de interveniente-anuente –, em conformidade com o art. 611-A, V, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17.

§ 1.º Os empregados no exercício dos cargos de confiança, assim identificados no instrumento descrito no “caput” e nos exatos termos do art. 62, II, da CLT, não estarão abrangidos pelo regime de duração do trabalho e não terão direito ao recebimento de horas extras e adicional noturno.

§ 2.º Serão celebrados tantos Termos de Identificação de Cargos de Confiança quantos forem os estabelecimentos da empresa.

§ 3.º Os Termos de Identificação de Cargos de Confiança poderão ser providenciados a partir da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho e terão prazo máximo de vigência de 1 (um) ano, sempre dentro do período de vigência da presente convenção.

§ 4.º Serão respeitados os acordos coletivos de trabalho em vigor que já regulamentam a matéria.

SEÇÃO III MELHORIA DE RENDIMENTOS DO TRABALHADOR

Cláusula 15ª. TERMO DE MELHORIA DE RENDIMENTOS

O Termo de Melhoria de Rendimentos é o instrumento que possibilita à empresa implantar:

- a) Participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa (PLR) ou para estabelecer programa de participação dos empregados nos resultados da empresa (PPR); ou
- b) Sistema ou programa de **premiação** aos empregados ou de **incremento remuneratório**.

§ 1.º O Termo de Melhoria de Rendimentos **não é obrigatório**.

§ 2.º O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO pode também, evidentemente, veicular a Aplicação de **PLR/PPR** ou de programa de **premiação** ou ainda de **incremento remuneratório** em benefício dos empregados da empresa.

§ 3.º O Termo de Melhoria de Rendimentos somente é apto para veicular a Aplicação ou a ampliação de benefícios financeiros aos empregados. Não se admite que o Termo de Melhoria de Rendimentos veicule em favor da empresa direitos ou regramentos diferenciados que só podem ser alcançados pelas vias dos **TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADO OU ESPECIAL** (de forma restrita) ou do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

§ 4.º O Termo de Melhoria de Rendimentos deve ser celebrado com o sindicato profissional e com pelo menos uma das entidades patronais que subscrevem a presente convenção coletiva, podendo ser tanto o próprio **SINDRESBAR** quanto a **CNTUR**, confederação da categoria e que assina a presente convenção na qualidade de interveniente-anuente.

§ 5.º Além das assinaturas dos representantes do sindicato profissional e da entidade sindical patronal, o Termo de Melhoria de Rendimentos **deverá também ser subscrito pelos representantes dos empregados do estabelecimento em que será aplicável**. Serão sempre exigidas as assinaturas de pelo menos dois empregados do estabelecimento da empresa em que for implementado o Termo de Melhoria de Rendimentos.

§ 6.º Serão celebrados **tantos Termo de Melhoria de Rendimentos quantos forem os estabelecimentos da empresa**.

§ 7.º Os Termos de Melhoria de Rendimentos poderão ser providenciados a partir da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho e terão **prazo máximo de vigência de 1 (um) ano**, sempre dentro do período de vigência da presente convenção.

§ 8.º A celebração do Termo de Melhoria de Rendimentos **habilita a empresa a se enquadrar no Piso Salarial Especial**, em relação ao respectivo estabelecimento em que foram proporcionados ganhos financeiros aos empregados.

§ 9.º Serão respeitados os Acordos Coletivos de Trabalho em vigor que já regulamentam a matéria.

SEÇÃO IV APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

Cláusula 16ª. TERMO DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

O **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** é o instrumento que declara que a empresa está apta a flexibilizar as relações de trabalho e aplicar regramentos diferenciados, de acordo com as regras estabelecidas

na Reforma Trabalhista e nesta Convenção Coletiva.

§ 1.º O Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista não é obrigatório, sendo, portanto, **ato volitivo** da empresa interessada, bem como das entidades sindicais procuradas para tal fim.

§ 2.º O Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista deverá ser ajustado com o sindicato profissional e com pelo menos uma das entidades patronais que subscrevem a presente convenção coletiva – podendo ser tanto o próprio **SINDRESBAR** quanto a **CNTUR**, confederação da categoria e que assina a presente convenção na qualidade de interveniente-anuente –, sob pena de **nulidade**.

§ 3.º Serão celebrados **tantos Termos de Aplicação da Reforma Trabalhista quantos forem os estabelecimentos da empresa**.

§ 4.º Os Termos de Aplicação da Reforma Trabalhista poderão ser ajustados a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho e terão **prazo máximo de vigência de 1 (um) ano**, sempre dentro do período de vigência da presente convenção.

§ 5.º O **Acordo Coletivo de Trabalho**, negociado diretamente com o SINDIFAST e mediante todos os procedimentos necessários e imprescindíveis para sua celebração, também pode, evidentemente, veicular as mesmas disposições contidas no **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, nos termos dos arts. 612 e 620, ambos da CLT.

§ 6.º Serão respeitados os Acordos Coletivos de Trabalho em vigor que já regulamentam a matéria.

Cláusula 17ª. NATUREZA JURÍDICA DO TERMO DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

A natureza jurídica do **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** é declaratória, permitindo que a empresa, ao preencher os requisitos desta Convenção Coletiva, estabeleça condições de trabalho diferenciadas mediante a concessão de contrapartidas, conforme as regras estabelecidas na nova CLT e nesta norma coletiva.

§ 1.º Os direitos da empresa que ajustar o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** decorrem da Convenção Coletiva de Trabalho, fonte também das obrigações estabelecidas como contrapartidas para o regular exercício desses mesmos direitos.

§ 2.º Ante o previsto no parágrafo anterior, não se admite que o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** veicule em favor da empresa direitos outros que não aqueles expressamente previstos nesta Convenção Coletiva, que por sua vez só podem ser alcançados por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**. Este último, por sua vez, pode, como consta expressamente nesta norma coletiva e nos termos do art. 620 da CLT, substituir o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** para cuidar dos mesmos assuntos por ele veiculados.

§ 3.º A empresa que, por qualquer motivo, não concordar com a intermediação das entidades patronais para a consecução dos **Termos de Aplicação do Regime de Tempo Parcial Especial** ou, ainda, aquela que discordar da redação ajustada e proposta para os referidos instrumentos, poderá negociar a assinatura de **Acordo Coletivo de Trabalho** para a mesma finalidade. Cabe à empresa optar livremente pelos termos simplificados com a assistência das entidades patronais ou pela via do acordo coletivo de trabalho diretamente com o SINDIFAST.

Cláusula 18ª. EMPRESAS HABILITADAS PARA A FORMALIZAÇÃO DO TERMO DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

Serão habilitadas para o ajuste do **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** as empresas que comprovarem o cumprimento integral das normas coletivas vigentes, a ser avaliado pelo SINDIFAST, e que tiverem formalizado **Termo de Enquadramento no Piso Salarial Diferenciado** ou no **Piso Salarial Especial**.

na forma desta Convenção Coletiva.

Cláusula 19ª. DIREITOS DAS EMPRESAS QUE OBTIVEREM O TERMO DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

As empresas que celebrarem o Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista poderão usufruir dos seguintes direitos:

- a) Aplicar **reajustes e praticar pisos salariais de forma diversa** à prevista nas cláusulas 3ª a 5ª desta Convenção, que por sua vez poderão ser fracionados não em duas, mas em quatro datas – ou seja, em 01/01/2022, 01/07/2022, 01/01/2023 e 01/07/2023 –, conforme descrito no **Anexo I**, parte integrante desta Norma Coletiva;
- a) Praticar a **suspensão do contrato de trabalho** ou a **redução de jornadas e salários** dos empregados até o **dia 30/04/2022**, nos termos desta Convenção Coletiva;
- b) Pagar o **13º salário de 2021 de forma parcelada**, nos termos desta Convenção Coletiva;
- c) Pagar as **férias do empregado de forma parcelada**, nos termos desta Convenção Coletiva;
- d) Poderá contratar empregados **horistas** e em **regime de tempo parcial**, bem como poderá ajustar contratos em **Regime de Tempo Parcial Especial**;
- e) Concederá um **domingo** de folga a cada **dois meses**;
- f) Poderá compensar os **feriados** trabalhados no prazo de até **um ano**;
- g) Estará habilitada a praticar sistema de **Banco de Horas** com prazo de até **um ano** para a compensação das horas extraordinárias;
- h) Poderá conceder a todos os seus empregados **intervalo intrajornada superior a duas horas**, até o limite de **4 horas**;
- i) Terá a faculdade de reduzir o **intervalo intrajornada** para até **30 minutos**;
- j) Poderá fazer com que o intervalo intrajornada seja **pré-assinalado** no controle de ponto;
- k) Poderá contratar empregados **intermitentes** ou em regime de jornada **12x36**;
- l) Terá a faculdade de conceder **vale-transporte em dinheiro ou em vale combustível**; e
- m) Aplicar as demais **cláusulas econômicas** da Convenção Coletiva em seus valores menores, conforme previsto no Anexo I, parte integrante deste Instrumento.

SEÇÃO V ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Cláusula 20ª. MANUTENÇÃO DA VIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Nos termos do art. 620 da CLT, as condições estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerão sobre as estipuladas nesta Convenção Coletiva, podendo assim disciplinar qualquer um dos temas tratados neste instrumento, dentre outros para enquadrar a empresa no Piso Salarial Diferenciado ou Especial, identificar cargos de confiança, implementar programa de premiação ou PLR/PPR, dentre outros.

§ 1.º Considerando os termos do *caput*, a empresa que, por qualquer motivo, não concordar com a intermediação das entidades sindicais patronais, ou mesmo se discordar da redação ajustada e proposta para os

Termos de Enquadramento, de Identificação dos Cargos de Confiança ou de Melhoria de Rendimentos, poderá se valer de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** para os mesmos desideratos, a ser negociado direta e unicamente com o **SINDIFAST**.

§ 2.º Também pela via do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** com o **SINDIFAST**, a empresa poderá negociar o seu enquadramento no **Piso Salarial Diferenciado** ou **Especial**, identificar cargos de confiança, implementar programa de premiação ou PLR/PPR ou aplicar outros temas trazidos pela Reforma Trabalhista, sem a participação ou intermediação de qualquer entidade patronal.

§ 3.º Qualquer uma dessas opções possui o mesmo valor, e pode ser livremente adotada pela empresa. Cada uma das alternativas conta com regras próprias que devem ser aceitas pela empresa no momento da opção. O importante é que fique bem nítido o caráter livre e democrático da presente norma coletiva. Nada é imposto ou compulsório. A empresa que não concordar com a intermediação das entidades patronais pode, sem problema algum, escolher a via do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

§ 4.º Na negociação de **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**, o **SINDICATO SUSCITANTE** exigirá das empresas a concessão de contrapartidas ou a demonstração de atendimento às cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, que garantem benefícios sociais aos empregados.

§ 5.º Não serão negociados Acordos Coletivos de Trabalho que impliquem supressão ou redução dos direitos trabalhistas elencados no artigo 611-B, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017.

CAPÍTULO IV CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 21ª. 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 correspondente a **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 da protocolização de notificação formal por parte do empregado reclamando junto à empresa quanto ao descumprimento dos prazos previstos no *caput*.

Cláusula 22ª. DOCUMENTAÇÃO

Na contratação, as empresas **não poderão exigir outros documentos senão os previstos em lei**.

Cláusula 23ª. 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 24ª. 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 25ª. FUNÇÕES QUALIFICADAS

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

SEÇÃO II CONTRATOS DE TRABALHO ESPECIAIS

SUBSEÇÃO I HORISTAS

Cláusula 26ª. HORISTAS

A empresa que obtiver o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, ou ainda, aquela que estiver amparada em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, **poderá contratar empregados horistas**.

§ 1.º Empregados **horistas** são aqueles cujos salários são calculados de acordo com o **número de horas trabalhadas** durante o mês.

§ 2.º A jornada de trabalho do empregado horista será de, no máximo, 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ultrapassado qualquer um desses limites, as horas excedentes serão consideradas como extraordinárias e pagas com o acréscimo determinado pela presente norma coletiva e respectivamente aplicável à empresa.

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

§ 4.º As empresas deverão assegurar aos seus empregados horistas **jornadas de trabalho de, no mínimo, 100 (cem) horas mensais**. Ainda que, eventualmente, determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação de **100** pelo valor do respectivo salário-hora. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que **100 horas mensais**. Esse limite mínimo poderá ser reduzido, mediante **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** específico e a critério do sindicato profissional.

§ 5.º É expressamente vedada a transformação do contrato de trabalho do empregado mensalista em horista, que implique em redução salarial, salvo se for do interesse expresso do empregado, manifestado com a assistência do **SINDICATO PROFISSIONAL** em documento específico.

§ 6º. Sem o amparo do **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, é irregular a contratação de empregados horistas.

Cláusula 27ª. SALÁRIO-HORA

O valor mínimo do salário-hora, devido aos empregados horistas das empresas que providenciaram o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, corresponderá à divisão do piso salarial que lhe for aplicável **pelo divisor 220**, sendo-lhes garantidos os valores mínimos descritos no Anexo I parte integrante desta Convenção Coletiva.

Cláusula 28ª. 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 e para empresas aptas à adoção de tal regime.**

SUBSEÇÃO II JORNADA DE TRABALHO 12X36

Cláusula 29ª. JORNADA DE TRABALHO 12x36

Desde que amparada em **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou em ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a empresa poderá adotar jornada de trabalho no sistema de **12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso**, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

SUBSEÇÃO III TRABALHO INTERMITENTE

Cláusula 30ª. TRABALHO INTERMITENTE

A contratação de trabalhador intermitente (artigo 452-A, da CLT) dependerá de suporte em **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou em ACORDO COLETIVO DE TRABALHO a ser celebrado com o sindicato suscitante, observando-se o seguinte:

- a) Direito ao adicional noturno;
- b) Regulação da multa pecuniária em caso de falta ao serviço;
- c) Definição do conceito de inatividade;
- d) Respeito à periodicidade mensal, como intervalo máximo para pagamento das diárias;
- e) Vedação total à exigência de exclusividade, respeitando-se inclusive o direito de trabalho para concorrentes;
- f) Direito de calcular a média salarial apenas com base nos meses trabalhados;

- g) Direito ao aviso-prévio necessariamente indenizado;
- h) Fixação de teto máximo de permanência sem o empregado ser chamado para trabalhar; e
- i) Possibilidade rescisão contratual por comum acordo.

SUBSEÇÃO IV
REGIME DE TEMPO PARCIAL ESPECIAL

Cláusula 31ª. MÓDULOS DE JORNADAS DE TRABALHO

Desde que amparada no **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou em **Acordo Coletivo de Trabalho**, a empresa poderá ajustar os contratos de trabalho dos seus atuais empregados, mesmo em relação àqueles mensalistas com jornadas de 220 horas, **mediante expressa concordância deles**, para a adoção de um dos seguintes módulos de jornada de trabalho:

- a) 180 (cento e oitenta) horas mensais;
- b) 140 (cento e cinquenta) horas mensais;
- c) 110 (cento e dez) horas mensais;
- d) 90 (noventa) horas mensais; ou
- e) 70 (setenta) horas mensais.

§ 1.º Seja qual for o módulo adotado, o empregado continuará sendo mensalista, de tal sorte que os **descansos semanais remunerados** estarão embutidos nos salários a serem pagos mensalmente pela empresa.

§ 2.º Nessa contratação de empregados mensalistas, o valor do descanso semanal remunerado já está inserido no valor a ser pago mensalmente, sendo certo que o DSR deverá ser colocado em destaque no holerite apenas sobre eventuais horas extras devidas ao empregado.

§ 3.º Isso significa também que se for ajustado determinado módulo de jornada e o empregado trabalhar menos horas do que prevê o ajuste, ele terá o direito de perceber o valor integral previsto para o módulo respectivo.

• *Por exemplo: Determinado empregado, cujo valor do salário-hora é de R\$ 7,00 e que tenha ajustado com o empregador o módulo de jornada de 180 horas, deverá passar a perceber salário mensal de R\$ 1.260,00, já incluídos os DSR's. Se em determinado mês, ele trabalhar apenas 160 horas, o valor do salário mensal devido pela empresa não mudará, ou seja, continuará sendo de R\$ 1.260,00.*

§ 4.º A empresa **não** precisará adotar um mesmo módulo de jornada para todos os seus empregados. Para cada empregado poderá ser adotado um determinado módulo, dentre aqueles listados nas letras "a" a "e" supra.

§ 5.º Com um mesmo empregado, poderão ser pactuados módulos diferenciados de jornada de trabalho, respeitada a vigência desta Convenção Coletiva.

§ 6.º Evidentemente que, para alguns empregados, poderão ser mantidas as mesmas condições contratuais, sem qualquer alteração.

Cláusula 32ª. PRESERVAÇÃO DO VALOR DO SALÁRIO-HORA

Ao ajustar com o seu empregado o **Regime de Tempo Parcial Especial**, em hipótese alguma, a empresa poderá reduzir o valor do salário por hora do empregado.

§ 1.º Para chegar ao valor do salário-hora, a empresa deve dividir o salário base do empregado por 220.

• *Por exemplo: Se o salário base de determinado empregado é de R\$ 1.800,00 por mês, o valor do seu salário-hora é de R\$ 8,18 (R\$ 1.800,00 divididos por 220). Logo, se for ajustado para esse empregado o módulo de 140 horas, ele passará a perceber R\$ 1.145,45 por mês, já incluídos os DSR's (140 horas multiplicadas por R\$ 8,18).*

§ 2.º Ressalte-se a expressa proibição de que seja pago pela hora trabalhada valor inferior ao do **piso salarial horário** que for aplicável à empresa.

Cláusula 33ª. ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO

Além da formalização do **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou do **Acordo Coletivo de Trabalho**, a empresa deverá obrigatoriamente acordar, por escrito, com os seus empregados a implantação do **Regime de Tempo Parcial Especial**.

§ 1.º Deverão ser formalizados **aditivos aos contratos de trabalho** dos empregados que concordarem com a implantação do Regime de Tempo Parcial, devendo constar do aditivo contratual que o Regime de Tempo Parcial Especial **durará pelo mesmo prazo de vigência do Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista ou do Acordo Coletivo de Trabalho**, dependendo a permanência do empregado no Regime de Tempo Parcial da respectiva renovação de tal Regime pela via de novo Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista ou por Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 2.º Nos aditivos aos contratos de trabalho deverão constar, dentre outras disposições:

- a) O módulo de jornada de trabalho (180, 150, 110, 90 ou 70 horas) acordado pelas partes;
- b) O valor do salário mensal que passará a ser percebido pelo empregado;
- c) O prazo de vigência da alteração do contrato de trabalho, que não poderá superar a data de vigência do Termo de Implantação do Regime de Tempo Parcial Especial ou do Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 3.º Cada alteração do módulo de jornada de determinado empregado, demandará um novo aditivo contratual, condicionado à prévia concordância do trabalhador.

§ 4.º O empregador poderá unilateralmente antecipar o fim do período de Regime de Tempo Parcial Especial, mediante comunicado escrito ao empregado, hipótese na qual o contrato de trabalho deve imediatamente voltar a vigorar na sua forma original.

Cláusula 34ª. NOVOS EMPREGADOS

Desde que amparada no **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou em **Acordo Coletivo de Trabalho**, a empresa poderá contratar novos empregados pelo **Regime de Tempo Parcial Especial** estabelecido nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo único. Para esses novos empregados, deverão ser observadas todas as cláusulas e condições desta Convenção Coletiva, com uma exceção: ultrapassado o período de experiência, os contratos de trabalho dos novos empregados vigorarão por prazo indeterminado, inclusive no que diz respeito à aplicação do **Regime de Tempo Parcial Especial**, que poderá perdurar depois do término de vigência do Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista ou por Acordo Coletivo de Trabalho, por se tratar de empregados já contratados no Regime de Tempo Parcial Especial, e não de hipótese de alteração no curso do contrato de trabalho do regime de 220 horas mensais para módulo de jornada de trabalho.

Cláusula 35ª. HORAS EXTRAS

Para os empregados em Regime de Tempo Parcial Especial, serão consideradas extraordinárias, as horas trabalhadas que superarem:

- a) a oitava diária; ou
- b) a quadragésima quarta semanal; ou
- c) o módulo de jornada ajustado com o empregado.

• *Por exemplo: Determinado empregado que ajustou com seu empregador módulo de jornada de trabalho de 110 horas e que tenha trabalhado 120 horas no mês, realizou 10 horas extraordinárias, ainda que em nenhum dia ou semana tenham sido extrapolados os limites de 8 ou 44 horas, respectivamente.*

§ 1.º As horas extraordinárias poderão ser compensadas na forma de Banco de Horas.

§ 2.º Se não forem compensadas, as horas extraordinárias deverão ser pagas com o adicional que for aplicável à empresa.

CAPÍTULO V REGRAS SALARIAIS

Cláusula 36ª. POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE JORNADAS E SALÁRIOS E SUSPENSÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO ATÉ 30/04/2022

Como medida de enfrentamento à crise da covid-19 e considerando o maior esforço por parte de empresas enquadradas nos pisos diferenciado e especial para a manutenção das contrapartidas aos empregados, ajusta-se para tais empresas a possibilidade de aplicar as medidas previstas na convenção coletiva de trabalho anterior e que possibilitaram a **redução de jornadas e salários e suspensão dos contratos de trabalho**, observados os parâmetros negociados pelas partes convenientes nesta cláusula.

§ 1.º As disposições previstas na convenção coletiva de trabalho anterior sobre redução de jornadas e salários e suspensão do contrato de trabalho, então passíveis de aplicação até 31/10/2021, **poderão ser aplicadas durante o período de 1º de novembro de 2021 a 30 de abril de 2022 pelas empresas que firmarem o Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista.**

§ 2.º A **redução** de jornada e salários poderá ser praticada à razão de 25%, em relação à totalidade ou parte dos empregados da empresa, com a respectiva comunicação por escrito aos empregados atingidos com tal decisão, que por sua vez não gerará a estabilidade prevista na Lei nº 14.020/2020. No caso de empregados horistas, o valor-hora deverá ser reduzido em 25%, e multiplicado pela quantidade de horas trabalhadas pelo empregado, de modo que a redução salarial de 25%, assim, será proporcional à redução salarial de 25% praticada em relação aos empregados mensalistas. Findo o prazo do caput, deverão as jornadas de trabalho e salários dos empregados ainda sob tal condição serem imediatamente restabelecidos.

§ 3.º Os empregados que porventura não sofrerem **redução** de jornada e salários terão todas suas obrigações trabalhistas mantidas. Caso as empresas decidam futuramente pela redução salarial e de jornada, ser-lhes-ão aplicados os mesmos procedimentos do caput e dos parágrafos anteriores.

§ 4.º As empresas poderão praticar a **suspensão** de contratos de trabalho em relação à totalidade ou parte de seus empregados, mantendo-se apenas o número necessário para viabilizar o funcionamento do estabelecimento comercial e de acordo com o movimento deste. Findo o prazo do parágrafo 1º, deverão os empregados ainda sob tal condição retornarem imediatamente ao trabalho.

§ 5.º Na **suspensão** do contrato de trabalho, as únicas obrigações contratuais devidas serão a manutenção do vínculo empregatício, bem como do plano de saúde médico e/ou odontológico nas mesmas condições em que vinham sendo disponibilizados, se o caso, e ainda, outros benefícios porventura concedidos pela empresa, tais como o ClubSaúde, o cartão-alimentação ou a cesta básica.

§ 6.º Em contrapartida à falta do pagamento de salários, as empresas que fizerem uso da **suspensão** contratual deverão pagar **ABONO INDENIZATÓRIO MENSAL** aos empregados – que por sua vez não integra a remuneração, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário ou previdenciário, na forma do art. 457, § 2º, da CLT –, em valor não inferior a 50% do piso salarial mensal aplicável à empresa. Quando se tratar de empregados horistas, o abono será devido em valor não inferior a 50% do piso salarial por hora trabalhada aplicável à empresa, multiplicado pela média de horas trabalhadas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

§ 7.º Os empregados que porventura não sofrerem **suspensão** de seus contratos terão todas suas obrigações trabalhistas mantidas. Caso as empresas decidam futuramente pela suspensão contratual, serão aplicados aos empregados os mesmos procedimentos do caput e dos parágrafos anteriores.

§ 8.º O empregado poderá solicitar a **suspensão** de seu contrato de trabalho, que poderá ser efetivada mediante a concordância da empresa, bem como poderá solicitar seu desligamento caso não concorde com a suspensão do contrato de trabalho que lhe fora determinada.

§ 9.º Sobrevindo regramentos legais diferenciados em relação aos institutos da **redução** de jornadas e salários e da **suspensão** do contrato de trabalho, poderá a EMPRESA adotá-los ou seguir o que está aqui acordado.

§ 10. Aos empregados das empresas do *caput* que tiverem os seus contratos de trabalho suspensos e/ou suas jornadas de trabalho e salários reduzidos, fica reconhecida a **garantia provisória no emprego**, à razão de 15 (quinze) dias para cada mês de suspensão contratual ou redução salarial, ocorridos a partir de 1º de novembro de 2021.

§ 11. Nos termos do parágrafo anterior, o empregado que, hipoteticamente, teve o seu contrato de trabalho suspenso por uma única vez e durante os meses de novembro e dezembro de 2021, terá garantido o seu emprego por 30 dias, quando de seu retorno ao trabalho.

§ 12. A cumulação da garantia de emprego de que trata a presente cláusula com a estabilidade proveniente da Lei nº 14.020/2020 é possível, desde que respeitado o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

Cláusula 37ª. POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO DO 13º SALÁRIO DE 2021

Como medida de enfrentamento à crise da covid-19 e considerando o maior esforço por parte de empresas enquadradas nos pisos diferenciado e especial para a manutenção das contrapartidas aos empregados, ajusta-se para as empresas que **firmarem o Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista, até 30 de novembro de 2021**, a possibilidade de realizar o **pagamento do 13º salário de 2021 em 4 (quatro) parcelas mensais e consecutivas**, sendo a primeira no dia 20/12/2021 e as demais nos dias 20 de cada mês, ou primeiro dia útil subsequente, sem multa, juros ou qualquer outra penalidade.

Cláusula 38ª. ADIANTAMENTO SALARIAL

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

Cláusula 39ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores são obrigados a fornecer a seus empregados **comprovantes de pagamento**, contendo a identificação da empresa, bem como discriminativo dos valores pagos e descontos efetuados.

Cláusula 40ª. 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 41ª. 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 42ª. 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 43ª. 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 44ª. 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 45ª. 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 46ª. 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 47ª. SALÁRIO FAMÍLIA

As empresas pagarão o **salário família** a seus empregados, em conformidade com a lei vigente.

Cláusula 48ª. 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 49ª. REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO

Em ACORDO COLETIVO DE TRABALHO poderão ser estabelecidas regras de remuneração por produtividade e desempenho dos empregados.

Cláusula 50ª. 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 ADICIONAIS

Cláusula 51ª. ADICIONAL DE HORA EXTRA

Para as empresas obrigadas ao pagamento do **Piso Salarial Normal**, o adicional de hora extra será de **100%** (cem por cento). Em relação às empresas sujeitas ao **Piso Salarial Diferenciado** ou ao **Piso Salarial Especial**, as horas extras serão pagas com acréscimo de **50%** (cinquenta por cento).

Parágrafo único. As horas extras **habituais** integrarão a remuneração dos empregados para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado e depósitos do FGTS.

Cláusula 52ª. ADICIONAL NOTURNO

Para as empresas obrigadas ao pagamento do **Piso Salarial Normal**, o adicional noturno, devido para as horas trabalhadas entre 22h e 5h, será de **50%** (cinquenta por cento). Em relação às empresas sujeitas ao **Piso Salarial Diferenciado** ou ao **Piso Salarial Especial**, o adicional noturno será de **20%** (vinte por cento).

Parágrafo único. Por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, as empresas poderão “fundir” adicional noturno e hora noturna reduzida, hipótese em que o índice mínimo de adicional noturno seria recalculado.

CAPÍTULO VII AUXÍLIOS / VERBAS INDENIZATÓRIAS

Cláusula 53ª. HABITAÇÃO

A **habitação**, quando fornecida gratuitamente, 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 54ª. FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO

As empresas **fornecerão refeições** nos locais de trabalho.

§ 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 empresa que se enquadrar no **Piso Salarial Especial** poderá descontar do salário do empregado percentual a ser definido no **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO SALARIAL ESPECIAL**, em contrapartida ao fornecimento de refeições no próprio local de trabalho.

§ 3.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.

§ 4.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:

I – A partir de **1º de janeiro de 2022**, no valor de **R\$ 30,90** (trinta reais e noventa centavos) por dia de trabalho; e

II – A partir de **1º de julho de 2022**, no valor de **R\$ 33,68** (trinta e três reais e sessenta e oito centavos) por dia de trabalho.

§ 5.º Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, conforme disciplinado nesta Convenção Coletiva, os valores do vale-refeição, assim como as datas de sua aplicação, serão aqueles que estão descritos no Anexo I, parte integrante deste instrumento.

§ 6.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.

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

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

§ 9.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 55ª. VALE TRANSPORTE

A empresa que obtiver o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou aquela que estiver amparada em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, poderá efetuar o pagamento do vale-transporte em moeda nacional ou em vale-combustível.

§ 1.º O pagamento do vale-transporte em dinheiro aos empregados deverá ser realizado junto com o adiantamento ou pagamento do salário, lançado no holerite sob a rubrica “vale-transporte”, e servirá como adiantamento do benefício do mês a vencer.

§ 2.º De qualquer modo, o valor a ser depositado pela empresa deverá obedecer a equivalência do 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).

§ 3.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.

§ 4.º Para os empregados que utilizam condução própria, a empresa, ainda, poderá conceder cartão de vale-combustível em substituição ao recebimento do vale-transporte, em valor mensal equivalente ao número de conduções públicas a que necessitaria para deslocamento casa-trabalho-casa.

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

§ 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 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.

Cláusula 56ª. CRECHE

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos **30 (trinta) mulheres** terão 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:

I – A partir de **1º de janeiro de 2022**, no valor de **R\$ 123,60** (cento e vinte e três reais e sessenta centavos) por filho recém-nascido, a partir do término da licença-maternidade e até que o filho complete 1 (um) ano de idade; e

II – A partir de **1º de julho de 2022**, no valor de **R\$ 134,72** (cento e trinta e quatro reais e setenta e dois centavos) por filho recém-nascido, a partir do término da licença-maternidade e até que o filho complete 1 (um) ano de idade.

§ 3.º Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, conforme disciplinado nesta Convenção Coletiva, os valores do auxílio-creche, assim como as datas de sua aplicação, serão aqueles que estão descritos no Anexo I, parte integrante deste instrumento.

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

Cláusula 57ª. FILHOS EXCEPCIONAIS

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

I – A partir de **1º de janeiro de 2022**, no valor de **R\$ 247,20** (duzentos e quarenta e sete reais e vinte centavos) por filho excepcional; e

II – A partir de **1º de julho de 2022**, no valor de **R\$ 269,45** (duzentos e sessenta e nove reais e quarenta e cinco centavos) por filho excepcional.

§ 1.º Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, conforme disciplinado nesta Convenção Coletiva, os valores do auxílio para filhos excepcionais, assim como as datas de sua aplicação, serão aqueles que estão descritos no **Anexo I**, parte integrante deste instrumento.

§ 2.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.

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

Cláusula 58ª. QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exercem a função de **caixa**, de forma **exclusiva e permanente**, em empresas cujo regulamento interno preveja o desconto no salário das quebras ocorridas no caixa por ato culposo do empregado, farão jus ao direito de receber a gratificação mensal de **quebra de caixa**, nos seguintes valores:

I – A partir de **1º de janeiro de 2022**, no valor de **R\$ 82,40** (oitenta e dois reais e quarenta centavos) por mês trabalhado; e

II – A partir de **1º de julho de 2022**, no valor de **R\$ 89,82** (oitenta e nove reais e oitenta e dois centavos) por mês trabalhado.

§ 1.º Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, conforme disciplinado nesta Convenção Coletiva, os valores da gratificação de quebra de caixa, assim como as datas de sua aplicação, serão aqueles que estão descritos no **Anexo I**, parte integrante deste instrumento.

§ 2.º A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

§ 3.º As empresas que **não descontam** de seus empregados diferenças de quebra de caixa são **isentas** do pagamento da indenização de que trata o *caput* desta cláusula.

§ 4.º A indenização de que trata a presente cláusula não integrará a remuneração do empregado para fins de quaisquer direitos trabalhistas.

Cláusula 59ª. MANUTENÇÃO DE FARDAMENTOS/UNIFORMES

As empresas obrigadas ao pagamento do **Piso Salarial Normal** e 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:

- a) **RS 56,65** (cinquenta e seis reais e sessenta e cinco centavos), a partir de 1º de janeiro de 2022; e
- b) **RS 61,75** (sessenta e um reais e setenta e cinco centavos), a partir de 1º de julho de 2022.

§ 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 Fica desde já certo e ajustado que as empresas sujeitas ao **Piso Salarial Diferenciado** ou ao **Piso Salarial Especial** estão **totalmente desobrigadas** de pagar qualquer valor a título de ajuda de custo para manutenção de fardamentos ou uniformes.

CAPÍTULO VIII JORNADA DE TRABALHO

SEÇÃO I CONTROLE E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Cláusula 60ª. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA

As empresas estão autorizadas a utilizar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, de acordo com o disposto na Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, publicada no Diário Oficial da União em 28 de fevereiro de 2011.

Cláusula 61ª. 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, ou em prazo diferenciado previsto em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

Cláusula 62ª. 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 63ª. BANCO DE HORAS

A empresa que estiver amparada em **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** poderá instituir sistema de Banco de Horas, no qual será dispensado o acréscimo de salários se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, **no período máximo de 12 (doze) meses**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

§ 1.º Expirado o prazo limite de 12 meses, as horas praticadas e não compensadas deverão ser pagas como horas extraordinárias, com o adicional aplicável à empresa.

§ 2.º Até o término da vigência da convenção coletiva de trabalho, ou seja, 31/10/2023, **será permitida a diminuição da jornada de trabalho mesmo quando o empregado não tiver horas creditadas no banco de horas**. O saldo negativo de horas a serem compensadas não poderá exceder o limite de 220 (duzentas e vinte) horas, e sua posterior compensação pelo empregado não poderá acarretar desrespeito ao limite máximo de 10 (dez) horas diárias de trabalho.

§ 3.º Uma vez por mês, mediante solicitação do empregado, a empresa deverá fornecer extrato demonstrativo do saldo de horas-crédito ou de horas-negativas do banco de horas, discriminando quando foram incluídas e quando foram compensadas quantas horas-crédito remanescentes cada um possui.

§ 4.º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma do caput desta cláusula, fará jus o empregado ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 5.º A prestação de horas habituais não descaracteriza o Banco de Horas.

§ 6.º O Banco de Horas **não** poderá ser pactuado por acordo individual escrito, em nenhuma hipótese.

Cláusula 64ª. 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 65ª. JORNADA DE TRABALHO “6 por 2”

Recomenda-se às empresas que procurem, sempre que possível, adotar para os seus colaboradores a **Jornada de Trabalho denominada “6 por 2”**, em que o empregado trabalha 6 dias corridos e folga 2 dias consecutivos. Referida modalidade de jornada é mais benéfica ao empregado, na medida em que possibilita dois dias de folga após seis dias trabalhados, ao invés do usual um dia de descanso.

Parágrafo único. Para as empresas que efetivamente adotarem a Jornada de Trabalho “6 por 2”, poderão ser considerados compensados todos os feriados existentes no ano que forem trabalhados pelos seus empregados, desde que haja expressa previsão em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

SEÇÃO II DOMINGOS E FERIADOS

Cláusula 66ª. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Por expressa disposição legal, as empresas da categoria econômica estão autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e feriados, razão pela qual **não é devida a remuneração em dobro** pelo trabalho em domingos e feriados, a não ser que não haja folga em outro dia da semana.

§ 1.º A empresa que não obtiver o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou não celebrar Acordo Coletivo de Trabalho contendo disposição diversa, deverá conceder **um domingo de folga por mês** a todos os seus empregados. A empresa que obtiver o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** poderá conceder **um domingo de folga a cada dois meses**. O Acordo Coletivo de Trabalho poderá dar tratamento diverso ao tema.

§ 2.º Ao empregado que trabalhar no feriado, será concedida uma folga compensatória na mesma semana em que ocorrer o feriado, ou na semana imediatamente posterior. Caso a empresa esteja amparada no **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, os feriados trabalhados poderão ser compensados em até 1 (um) ano. O Acordo Coletivo de Trabalho poderá dar tratamento diverso ao tema.

Cláusula 67ª. FOLGAS COMPENSATÓRIAS

As empresas, com base em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, poderão conceder uma folga a mais dentro do mês vigente, em um domingo, de forma a **compensar** todos os feriados anuais.

SEÇÃO III INTERVALOS

Cláusula 68ª. INTERVALOS DILATADOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Desde que amparada em **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, a empresa poderá **prorrogar** os intervalos destinados ao repouso e alimentação para até **4 (quatro) horas**, na forma do artigo 71 da CLT.

Cláusula 69ª. INTERVALOS REDUZIDOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Com amparo no **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, os intervalos para refeição e descanso dos empregados com jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias poderão ser **reduzidos** até o limite mínimo de 30 minutos, hipótese em que os empregados em tal condição terão o direito de sair meia hora mais cedo.

Cláusula 70ª. MARCAÇÃO DE PONTO NOS INTERVALOS

Com amparo no **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, a empresa poderá dispensar os empregados do registro de ponto no início e no término do **intervalo para refeição**, os quais, nesta hipótese, poderão vir **pré-anotados** nos respectivos controles de horário.

Parágrafo único. Amparada em ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a empresa poderá fixar períodos diferenciados para a fruição do intervalo, como por exemplo logo no início da jornada.

Cláusula 71ª. 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, cujos horários deverão ser definidos em acordo individual entre empregada e empregador.

SEÇÃO IV ATRASOS E FALTAS

Cláusula 72ª. 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 13os salários.

Cláusula 73ª. ABONO DE FALTA

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário e do respectivo descanso semanal remunerado, por 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente, e por 3 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

Cláusula 74ª. 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 75ª. 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 76ª. 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, em hipótese alguma, sendo-lhes assegurado o direito de só abonarem as faltas justificadas mediante atestados provenientes dos próprios convênios por elas mantidos.

§ 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 V FÉRIAS

Cláusula 77ª. 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.

Cláusula 78ª. CONCESSÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS

As férias individuais ou coletivas poderão ser concedidas em **período único** ou em **períodos fracionados**, desde que observado o prazo mínimo de comunicação previsto na cláusula anterior.

§ 1.º A empresa também poderá antecipar a concessão das férias individuais ou coletivas, ainda que não completado o período aquisitivo a que se refere o art. 130 da CLT, hipótese em que o período de descanso e o respectivo cálculo das férias será proporcional a esse período aquisitivo.

§ 2.º Em havendo a antecipação da concessão das férias a que se refere o parágrafo anterior, o recibo de férias deverá discriminar se será iniciado novo período aquisitivo após o retorno do empregado, ou se será mantido o período aquisitivo original, hipótese em que o valor e período de descanso remanescentes deverão ser concedidos durante o período concessivo originalmente previsto.

§ 3.º O aceite de eventual requerimento do empregado de conversão do terço de férias em abono pecuniário será facultado à empresa.

§ 4.º Optando a empresa pela concessão em **períodos fracionados**, as férias poderão ser usufruídas em até **três períodos**, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, e o seu pagamento poderá se dar na forma dos parágrafos anteriores.

§ 5.º Para as empresas que providenciaram o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** ou Acordo Coletivo de Trabalho específico, o pagamento das férias poderá ser procedido em até **4 (quatro) parcelas mensais e consecutivas**, com o vencimento da primeira parcela em até 30 (trinta) dias após o início das férias. O pagamento do terço constitucional das férias poderá ser **incluído** neste parcelamento, ou **diferido** até a data em que será devida a gratificação natalina do ano em que recair a data de início das férias, como permite o art. 611-A, caput, da CLT. A faculdade prevista neste parágrafo somente poderá ser aplicada para a concessão de férias até 30 de abril de 2022.

§ 6.º O recibo de férias deverá discriminar a forma do pagamento das férias, se em parcelas ou não, bem como

o momento em que será pago o terço constitucional.

§ 7.º Em havendo o pagamento parcelado das férias, o empregado fará jus ao recebimento imediato do saldo de salário que porventura lhe for devido, no ato de concessão das férias.

§ 8.º No caso de haver o parcelamento do pagamento das férias, o empregado fará jus à **estabilidade** no emprego por período equivalente ao período de férias gozadas, contada a partir do retorno ao trabalho.

CAPÍTULO IX ESTABILIDADE NO EMPREGO

Cláusula 79ª. GESTANTE

Será garantido o emprego à empregada gestante, **desde a comprovação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto**, nos termos do artigo 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

§ 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 artigo 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 80ª. 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 81ª. 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 82ª. 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 83ª. CIPEIRO

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

Cláusula 84ª. 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 (sessenta) dias.

Cláusula 85ª. DIRIGENTES SINDICAIS

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

Cláusula 86ª. 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 X RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SEÇÃO I AVISO PRÉVIO

Cláusula 87ª. 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.

§ 1.º O aviso prévio poderá ser dado durante o período estabilitário, desde que o último dia do contrato de trabalho, com a projeção do aviso prévio – trabalhado ou indenizado – recaia após o lapso de estabilidade.

§ 2.º O disposto no parágrafo anterior não se aplica à empregada gestante, para quem o aviso prévio não poderá ser dado durante o período de estabilidade.

Cláusula 88ª. AVISO PRÉVIO EM DOBRO

O aviso prévio será de **60 dias** para os empregados com mais de 45 anos de idade e que, pelo menos, contarem com 5 (cinco) anos de emprego na empresa.

Cláusula 89ª. 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 90ª. AVISO PRÉVIO DO EMPREGADO. DISPENSA DO CUMPRIMENTO

O empregado será **dispensado** do cumprimento do aviso prévio de sua iniciativa quando obtido um novo emprego, devidamente comprovado, sem que isto signifique qualquer ônus para o trabalhador.

Cláusula 91ª. 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 92ª. 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 93ª. 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 94ª. 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 95ª. INAPLICABILIDADE DA MULTA PREVISTA NA LEI Nº 7.238/84

Independentemente da data de rescisão do contrato de trabalho, **não será devido o pagamento da indenização adicional de que trata o art. 9º da Lei nº 7.238/84** ao empregado, em nenhuma hipótese.

§ 1.º A multa de que trata o *caput* era adequada para a época em que aquela lei fora editada, quando os índices inflacionários eram altíssimos e eram comuns as dispensas às vésperas da data-base para evitar o pagamento de verbas rescisórias com a reposição inflacionária (em 1984, a inflação anual foi de 215,27%), o que não se mostra necessário nos dias de hoje, em que vivemos há muitos anos sob baixíssima inflação anual, em patamares semelhantes aos do Primeiro Mundo.

§ 2.º O ajuste da presente cláusula se faz com base no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado contido no art. 611-A, caput, da CLT, e na concordância das entidades ora convenientes e suas respectivas assembleias categoriais que autorizaram a assinatura desta convenção com o disposto no parágrafo anterior.

§ 3.º Ficam respeitados os acordos coletivos de trabalho que contenham disposições próprias sobre o tema.

Cláusula 96ª. HOMOLOGAÇÕES. NÃO OBRIGATORIEDADE

As empresas enquadradas no **Piso Salarial Diferenciado** ou no **Piso Salarial Especial** estão expressamente **desobrigadas** de homologar as rescisões contratuais de seus empregados, ainda que com mais de 1 ano de serviço, com a assistência do sindicato suscitante ou da autoridade local do Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. 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**.

Cláusula 97ª. HOMOLOGAÇÕES. OBRIGATORIEDADE

As empresas sujeitas ao **Piso Salarial Normal** estão **obrigadas** a homologar as rescisões contratuais de seus empregados com mais de 1 ano de serviço, com a assistência do sindicato suscitante.

Parágrafo único. As empresas sujeitas ao **Piso Salarial Normal** terão prazo máximo de 10 (dez) dias para realizarem as homologações de 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\$ 1.834,58** (mil oitocentos e trinta e quatro reais e cinquenta e oito centavos), em favor do empregado.

Cláusula 98ª. HOMOLOGAÇÕES. CASOS ESPECIAIS

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

Parágrafo único. Só terão validade as rescisões contratuais decorrentes de **Programas de Demissão Voluntária ou Incentivada**, previstos em **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**, quando homologadas pelo sindicato suscitante.

SEÇÃO III OUTRAS DISPOSIÇÕES

Cláusula 99ª. 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 100ª. 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, na redação dada pela Lei 13.467/2017.

CAPÍTULO XI BENEFÍCIOS SOCIAIS

Cláusula 101ª. ATESTADOS MÉDICOS - PLANO DE SAÚDE

As empresas que proporcionarem **Plano de Saúde** aos empregados somente estarão obrigadas a aceitar atestados médicos do respectivo convênio, de modo que somente serão abonadas as faltas justificadas por meio de atestados emitidos por médicos conveniados.

Cláusula 102ª. 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 103ª. BENEFÍCIO FAMILIAR

As empresas da categoria ficam obrigadas a conceder o Cartão de Vantagens *LifeCard Assist* (www.lifecardassist.com.br) a todos os seus empregados, o qual não possui caráter salarial.

§ 1.º Somente **poderão se desobrigar da obrigação de concessão do Cartão de Vantagens LifeCard Assist** as empresas que, ao se enquadrarem no Piso Salarial Especial, **comprovarem a concessão de outras contrapartidas vantajosas ao empregado, a critério do SINDIFAST**, devendo essa circunstância constar expressamente no respectivo TERMO DE ENQUADRAMENTO. Também serão automaticamente desobrigadas a conceder o benefício as empresas que formalizarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, a não ser que o Cartão tenha sido utilizado como contrapartida para enquadramento salarial.

§ 2.º Será exigida como contrapartida para assinatura de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que vise ao enquadramento da empresa nos Pisos Salariais Especial e Diferenciado, a concessão do Cartão de Vantagens *LifeCard Assist*, com a observação de que o descumprimento da exigência implicará pagamento de indenização anual de R\$ 3.000,00 (três mil reais) para cada empregado prejudicado.

Cláusula 104ª. CLUBSAÚDE

As empresas da categoria estão obrigadas a conceder o **ClubSaúde**, benefício que 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 Como disponibilizado no site da gestora do benefício (www.clubsaude.com), os exemplos abaixo demonstram os **benefícios ao trabalhador** proporcionados pelo ClubSaúde:

| Exames | Particular | ClubSaúde | Medicamentos | Particular | ClubSaúde |
|------------------------|------------|-----------|---------------------------|------------|-----------|
| Hemograma | R\$ 20 | R\$ 8 | Desogestrel | R\$ 63 | R\$ 25 |
| Glicose | R\$ 15 | R\$ 4 | Atorvastatina Cálcica | R\$ 50 | R\$ 14 |
| HDL | R\$ 18 | R\$ 7 | Cloridrato de Metformina | R\$ 18 | R\$ 9 |
| LDL | R\$ 18 | R\$ 7 | Losartana Potássica | R\$ 15 | R\$ 4 |
| Colesterol | R\$ 18 | R\$ 4 | Cloridrato de Dorzolamida | R\$ 81 | R\$ 47 |
| EAS – Urina | R\$ 18 | R\$ 5 | Cloridrato de Sertralina | R\$ 63 | R\$ 28 |
| Raio X Tórax | R\$ 140 | R\$ 35 | Omeprazol | R\$ 66 | R\$ 14 |
| Eletrocardiograma | R\$ 55 | R\$ 30 | | | |
| Ecocardiograma | R\$ 209 | R\$ 100 | | | |
| Ultrassom de mamas | R\$ 140 | R\$ 58 | | | |
| Ultrassom Transvaginal | R\$ 140 | R\$ 58 | | | |
| Endoscopia | R\$ 762 | R\$ 242 | | | |

§ 2.º O fornecimento do ClubSaúde será contratado entre a empresa e a gestora do benefício, mediante assinatura de convênio próprio a ser realizada perante uma das duas entidades sindicais patronais que subscrevem a presente convenção coletiva – SINDRESBAR ou CNTUR.

§ 3.º Para manutenção do ClubSaúde, as empresas pagarão o valor mensal constante do boleto bancário disponibilizado pela gestora do benefício, a ser obtido no site www.clubsaude.com. O pagamento deste valor, para custeio do benefício, será suportado integralmente pela empresa, 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).

§ 4.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 ClubSaúde.

§ 5.º A prestação dos benefícios iniciará a partir da assinatura do convênio a que se refere o parágrafo 2º, 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.

§ 6.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, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

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

§ 8.º O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório para as empresas que o contrataram com vistas a obter enquadramento salarial mais vantajoso, e ser eminentemente assistencial.

§ 9.º Somente estarão **desobrigadas** da obrigação da concessão do ClubSaúde **as empresas que se enquadrarem no Piso Salarial Especial e que comprovarem a concessão de outras contrapartidas vantajosas ao empregado, a critério do SINDIFAST**, devendo essa circunstância constar expressamente no respectivo Termo de Enquadramento. Também serão automaticamente desobrigadas a conceder o benefício as empresas que formalizarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, a não ser que o Clubsaúde tenha sido utilizado como contrapartida para enquadramento salarial.

§ 10. O ClubSaúde será exigido como contrapartida para assinatura de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que vise o enquadramento da empresa nos **Pisos Salariais Especial e Diferenciado**, com a observação de que o descumprimento da exigência implicará pagamento de indenização anual de **R\$ 3.500,00** (três mil e quinhentos reais) para cada empregado prejudicado.

Cláusula 105ª. 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 106ª. 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 107ª. SEGURO DE VIDA

As empresas, independentemente do número de empregados, farão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, tendo como beneficiários aqueles que tiverem tal condição junto ao INSS, observadas as seguintes coberturas mínimas:

| | |
|---|---------------|
| MORTE | R\$ 35.840,00 |
| IPA – Invalidez Perm. Total ou Parcial por Acidente | R\$ 35.840,00 |
| DAIA – Desp. Adaptação Invalidez por Acidente | R\$ 1.120,00 |
| IFPD – Invalidez Funcional Perm. Total por Doença | R\$ 35.840,00 |
| AUX F T –MORTE – Morte – Auxílio Funeral – Titular | R\$ 8.960,00 |
| IAC-MORTE – Inclusão Automática de Cônjuge – Morte | R\$ 17.920,00 |
| IAF-MORTE- Inclusão Automática de Filhos – Morte..... | R\$ 8.960,00 |
| AUX MED – Aux. Medicamentos por Acidente de Trab | R\$ 448,00 |
| AEPA – Auxílio Especial por Acidente | R\$ 672,00 |

§ 1.º Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, conforme disciplinado nesta Convenção Coletiva, as coberturas do seguro de vida e acidentes em grupo serão aquelas descritas no Anexo I, parte integrante deste instrumento.

§ 2.º O valor do prêmio do seguro não se incorpora na remuneração do empregado para fins de quaisquer direitos trabalhistas ou previdenciários.

CAPÍTULO XII TRABALHO DA MULHER E DO MENOR

SEÇÃO I TRABALHO DA MULHER

Cláusula 108ª. DISCRIMINAÇÃO

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

Cláusula 109ª. 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 110ª. ABONO DE FALTA À MÃE

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

Cláusula 111ª. 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 112ª. GESTANTE/LACTANTE – INSALUBRIDADE

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

Cláusula 113ª. 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 114ª. 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 XIII SAÚDE, MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 115ª. 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 116ª. 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 117ª. P.C.M.S.O. / NR 7

Os exames médicos admissionais, periódicos, demissionais e outros exigidos pela NR-7 deverão ser obrigatoriamente realizados por médicos do **Sindicato Suscitante**.

Cláusula 118ª. CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

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

Cláusula 119ª. 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 120ª. 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 121ª. 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.

Cláusula 122ª. 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 123ª. INSTITUTO DE SAÚDE

Fica constituído o **Instituto de Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho do Setor de Refeições Rápidas (Fast-Food)** como fórum permanente para analisar e solucionar questões e controvérsias, mediante negociações coletivas com o Sindicato Profissional em questões de segurança e saúde no trabalho, incluindo entre estas, as normas regulamentadoras – NRS DO MTE, especialmente a NR5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e a NR17 – ERGONOMIA, visando proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente dos trabalhadores da categoria.

Cláusula 124ª. 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 125ª. 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 126ª. 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 127ª. 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.

SEÇÃO III CONSCIENTIZAÇÃO E OBRIGATORIEDADE DE AMPLA VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19

Cláusula 128ª. CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE OS MALEFÍCIOS DA COVID-19

I – As partes convenientes concordam que a Covid-19, que ceifou a vida de 600.000 brasileiros até a data de assinatura desta Convenção Coletiva, trouxe muitos malefícios ao setor de fast food, uma vez que muitas empresas tiveram que encerrar suas atividades empresariais e outras tantas ainda passam por dificuldades financeiras por causa das medidas sanitárias decretadas pelas autoridades governamentais que impuseram restrições ao funcionamento das empresas, visando combater o contágio da moléstia.

II – Diante disso, as partes convenientes concordam ser dever de empresas e empregados tomar todas as medidas que visem combater a propagação da doença, **incluindo a necessidade de que todos tomem as vacinas disponíveis em nosso País** e cuidem para que sejam observados os protocolos sanitários no meio ambiente de trabalho (enquanto perdurar sua necessidade, de acordo com a orientação das autoridades governamentais e sanitárias), para proteção dos postos de trabalho, beneficiando empresas e empregados, bem como todo o setor de fast food.

Cláusula 129ª. ADOÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DO GUIA TÉCNICO INTERNO DO MPT SOBRE A VACINAÇÃO DA COVID-19

Como consequência do disposto na cláusula anterior, as partes convenientes ratificam integralmente as “repercussões nas relações do trabalho” constantes do “Guia Técnico Interno do MPT Sobre a Vacinação da Covid-19”, assinado pelo Ministério Público do Trabalho no dia 25 de janeiro de 2021, cuja aplicação poderá ser procedida pelas empresas da categoria.

§ 1.º No aludido Guia Técnico, o Ministério Público do Trabalho (MPT) orienta que os empregadores conscientizem e orientem seus empregados a completarem o esquema vacinal contra a Covid-19, **podendo, em último caso, dispensarem por justa causa os empregados que se recusarem a tomar a vacina contra a Covid-19.**

§ 2.º Conforme o entendimento do MPT, aqui adotado pelas partes convenientes, a **proteção coletiva oferecida pela vacina se sobrepõe aos interesses particulares dos cidadãos**, e portanto os empregados não podem colocar seus colegas de trabalho em risco por simples recusa individual, razão pela qual a vacinação deve ser exigida de todos os empregados, podendo os faltosos serem dispensados por **justa causa**, em último caso, nos exatos termos desta Cláusula.

§ 3.º Pessoas alérgicas a componentes da vacina, portadores de doenças do sistema imunológico e mulheres grávidas devem comprovar com laudo médico sua incapacidade de receber o imunizante, devendo a empresa, a partir disso, tomar medidas que proporcionem o afastamento do convívio do empregado com seus colegas e clientela do estabelecimento, tais como colocá-lo em regime de teletrabalho ou home office, suspender o contrato de trabalho e, em último caso e permanecendo reticente o empregado, dispensá-lo por justa causa.

Cláusula 130ª. INCLUSÃO DAS INFORMAÇÕES NO PPRA E PCMSO

A orientação é para que as empresas incluam o risco de contágio pela Covid-19 no seu Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), bem como a vacina no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). A exigência do imunizante deve estar de acordo com a disponibilidade de doses na região e o Plano Nacional de Imunizações.

CAPÍTULO XIV RELAÇÕES SINDICAIS / COLETIVAS

SEÇÃO I ATUAÇÃO SINDICAL

Cláusula 131ª. 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 132ª. 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 133ª. ATUAÇÃO SINDICAL

Recomenda-se às empresas que:

a) permitam o **acesso** dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções; e

b) permitam, no período de eleições sindicais, o livre **acesso** nos locais de trabalho, por ela indicados, os quais serão adequados para os fins pretendidos dos mesários e fiscais, liberando os empregados eleitores pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto.

Cláusula 134ª. 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 135ª. 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 136ª. COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas, **com mais de 200 empregados**, obrigam-se a constituírem a **Comissão de Representação dos Empregados**, na forma prescrita pelos arts. 510-A e seguintes, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017.

Cláusula 137ª. 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 138ª. 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 139ª. ÉTICA EMPRESARIAL

O Sindicato Suscitado e as associações civis do segmento confeccionarão e divulgarão aos seus representados **Código de Ética Empresarial**, com vistas a estabelecer diretrizes tendentes a coibir a prática pelas empresas de atos contrários ao direito posto e à ética de maneira 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 140ª. 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 141ª. TERCEIRIZAÇÃO

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

SEÇÃO IV PREVENÇÃO DE CONFLITOS

Cláusula 142ª. 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 143ª. 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 144ª. 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 145ª. 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 146ª. 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 147ª. 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 IV CONTRIBUIÇÕES

Cláusula 148ª. 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 149ª. 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 150ª. 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 do início da vigência 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 151ª. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - SINDICATO PATRONAL

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

§ 1.º Os valores da **Contribuição Negocial 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 Negocial 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 Negocial Patronal**.

§ 3º. O não pagamento da **Contribuição Negocial 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 Negocial 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.

CAPÍTULO XV DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 152ª. RECONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS

Até o dia 30 de abril de 2022, e com amparo no art. 611-A da CLT (princípio da prevalência do negociado sobre o legislado), **não se presumirá fraudulenta a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação**, ainda que dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, podendo a recontratação se dar em termos diversos do contrato rescindido.

§ 1º. As condições diversas para a recontratação constantes do novo contrato de trabalho do empregado readmitido prevalecerão mesmo após o dia 30 de abril de 2022, podendo as partes ajustar o retorno das condições de origem em data futura, em havendo condições econômico-financeiras para tanto.

§ 2º. Aos empregados que pediram demissão também se aplicam os termos da presente cláusula, em havendo consenso para a recontratação.

Cláusula 153ª. MULTA

Fica estipulada multa de **R\$ 56,00** (cinquenta e seis reais), revertida em favor da parte prejudicada, em caso de descumprimento de alguma das cláusulas ora acordadas.

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

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

Cláusula 154ª. 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 155ª. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA

O processo de **prorrogação, revisão, denúncia** ou revogação parcial ou total do presente instrumento deverá obedecer às regras estabelecidas pelo artigo 615, da CLT.

Cláusula 156ª. COMPETÊNCIA

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

Cláusula 157ª. 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 2021/2023** e o respectivo **ANEXO I** em 4 (quatro) vias de igual teor e forma, bcomprometendo-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.

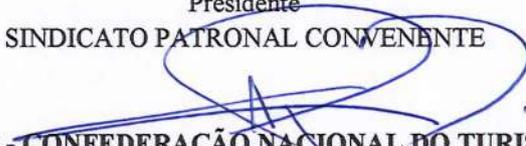
São Paulo, 1º de novembro de 2021.



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



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



CNTUR - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TURISMO
CNPJ nº 03.992.700/0001-06
CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS
Vice-Presidente Jurídico

CONFEDERAÇÃO PATRONAL INTERVENIENTE-ANUENTE

ANEXO I

Reajustes, Pisos Salariais e demais cláusulas econômicas aplicáveis às empresas que firmaram o Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista

O presente **Anexo I**, parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023 firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas de Refeições Rápidas - **SINDIFAST** e o Sindicato de Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo - **SINDRESBAR**, **aplica-se apenas às empresas que assinarem o Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** disciplinado pelas cláusulas 16ª a 19ª da Convenção Coletiva.

i) REAJUSTES SALARIAIS (Cláusula 3ª)

As empresas que firmaram o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista** deverão aplicar os **reajustes salariais** da seguinte forma:

- a) Os salários devidos em 01/05/2020 serão corrigidos **a partir de 01/01/2022** em **3%** (três por cento), mediante a aplicação do **fator 1.03** (um inteiro e três centésimos); e
- b) Os salários devidos em 01/01/2022 serão corrigidos **a partir de 01/07/2022** em **3%** (três por cento), mediante a aplicação do **fator 1.03** (um inteiro e três centésimos).
- c) Os salários devidos em 01/07/2022 serão corrigidos **a partir de 01/01/2023** em **3%** (três por cento), mediante a aplicação do **fator 1.03** (um inteiro e três centésimos); e
- d) Os salários devidos em 01/01/2023 serão corrigidos **a partir de 01/07/2023** em **3%** (três por cento), mediante a aplicação do **fator 1.03** (um inteiro e três centésimos).

§ 1.º Serão **compensadas**, em relação às correções acima determinadas, as antecipações espontaneamente concedidas pelos empregadores **a partir de 1º de novembro de 2020**, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

§ 2.º Na hipótese de empregado admitido após **1º de novembro de 2020** ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento **depois de 1º de novembro de 2020**, a correção salarial de que trata a presente cláusula será calculada de forma **proporcional** em relação à data de admissão do respectivo empregado ou da constituição da empresa, conforme o caso.

§ 3.º Os empregados de empresas enquadradas no **Piso Salarial Especial**, que percebem salários iguais ou superiores a **RS 3.000,00** (três mil reais), terão acrescidos aos seus vencimentos a parcela fixa de **RS 90,00** (noventa reais) a cada data de reajuste prevista no caput (01/01/2022, 01/07/2022, 01/01/2023 e 01/07/2023), e negociarão direta e livremente com o empregador majoração superior.

§ 2.º As empresas do caput deverão observar todos os demais termos da **cláusula 3ª** da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, não modificados neste Anexo.

ii) PISOS SALARIAIS (Cláusula 4ª)

Para as empresas que firmaram o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, os **pisos salariais** serão devidos da seguinte forma:

I – A partir de 1º de janeiro de 2022:

- a) Piso salarial diferenciado, de **R\$ 1.472,90** (mil quatrocentos e setenta e dois reais e noventa centavos); e
- b) Piso salarial especial, de **R\$ 1.266,90** (mil duzentos e sessenta e seis reais e noventa centavos).

II – A partir de 1º de julho de 2022:

- a) Piso salarial diferenciado, de **R\$ 1.517,09** (mil quinhentos e dezessete reais e nove centavos); e
- b) Piso salarial especial, de **R\$ 1.304,91** (mil trezentos e quatro reais e noventa e um centavos).

III – A partir de 1º de janeiro de 2023:

- a) Piso salarial diferenciado, de **R\$ 1.562,00** (mil quinhentos e sessenta e dois reais); e
- b) Piso salarial especial, de **R\$ 1.343,60** (mil trezentos e quarenta e três reais e sessenta centavos).

IV – A partir de 1º de julho de 2023:

- a) Piso salarial diferenciado, de **R\$ 1.609,00** (mil seiscentos e nove reais); e
- b) Piso salarial especial, de **R\$ 1.384,00** (mil trezentos e oitenta e quatro reais).

§ 1.º A empresa enquadrada no Piso Salarial Diferenciado poderá praticar o **piso salarial de ingresso pelos primeiros 3 (três) meses do contrato de trabalho**, no valor de **R\$ 1.185,00** (mil cento e oitenta e cinco reais) para os empregados mensalistas (empregados que recebem por mês trabalhado) e no valor de **R\$ 5,38** (cinco reais e trinta e oito centavos) para os empregados horistas (empregados que recebem por hora trabalhada), não se aplicando o disposto do art. 461 da CLT em relação aos empregados mais antigos.

§ 2.º A empresa enquadrada no Piso Salarial Especial poderá praticar o **piso salarial de ingresso pelos primeiros 3 (três) meses do contrato de trabalho**, no valor de **R\$ 1.185,00** (mil cento e oitenta e cinco reais) para os empregados mensalistas (empregados que recebem por mês trabalhado) e no valor de **R\$ 5,38** (cinco reais e trinta e oito centavos) para os empregados horistas (empregados que recebem por hora trabalhada), não se aplicando o disposto do art. 461 da CLT em relação aos empregados mais antigos. O prazo de duração do **Piso Salarial de Ingresso** poderá ser estendido para cada empresa individualmente, por ocasião da formalização do Termo de Enquadramento no **Piso Salarial Especial**, desde que o enquadramento seja com base em PLR/PPR ou premiação/incremento remuneratório), por meio de **TERMO DE MELHORIA DE RENDIMENTOS** ou **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**. Do mesmo modo, a empresa que arcar com **100% das mensalidades do plano de saúde** (admitida a coparticipação) ou aquela que conceder **cartão alimentação ou cesta básica no valor mínimo de R\$ 150,00** poderá estender o prazo de duração do **Piso Salarial de Ingresso**, por ocasião da formalização do respectivo Termo de Enquadramento, desde que presentes as demais condições previstas na norma coletiva.

§ 3.º A respeito dos **pisos salariais de ingresso**, garante-se desde já que tais valores, em hipótese alguma, poderão ser menores que o salário mínimo nacional. Assim, acaso o salário mínimo nacional venha a ser fixado em valor superior no curso da convenção coletiva de trabalho, o piso salarial de ingresso para o empregado mensalista será equivalente ao salário mínimo nacional, e o piso salarial de ingresso para o empregado horista, concordemente, será equivalente ao resultado da divisão do salário mínimo nacional pelo divisor 220.

iii) PISOS SALARIAIS AOS EMPREGADOS COM CARGO DE CONFIANÇA (Cláusula 5ª)

Para as empresas que firmarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, serão devidos os seguintes pisos salariais aos empregados com **cargo de confiança**:

I – A partir de 1º de janeiro de 2022:

- a) Para as empresas enquadradas no piso salarial diferenciado, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.331,92** (dois mil trezentos e trinta e um reais e noventa e dois centavos); e
- b) Para as empresas enquadradas no piso salarial especial, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.206,26** (dois mil duzentos e seis reais e vinte e seis centavos).

II – A partir de 1º de julho de 2022:

- a) Para as empresas enquadradas no piso salarial diferenciado, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.401,88** (dois mil quatrocentos e um reais e oitenta e oito centavos); e
- b) Para as empresas enquadradas no piso salarial especial, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.272,45** (dois mil duzentos e setenta e dois reais e quarenta e cinco centavos).

III – A partir de 1º de janeiro de 2023:

- a) Para as empresas enquadradas no piso salarial diferenciado, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.479,94** (dois mil quatrocentos e setenta e nove reais e noventa e quatro centavos); e
- b) Para as empresas enquadradas no piso salarial especial, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.340,62** (dois mil trezentos e quarenta reais e sessenta e dois centavos).

IV – A partir de 1º de julho de 2023:

- a) Para as empresas enquadradas no piso salarial diferenciado, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.548,16** (dois mil quinhentos e quarenta e oito reais e dezesseis centavos); e
- b) Para as empresas enquadradas no piso salarial especial, o piso dos empregados com cargo de confiança será de **R\$ 2.410,84** (dois mil quatrocentos e dez reais e oitenta e quatro centavos).

iv) SALÁRIO-HORA (Cláusula 27ª)

Nos termos da cláusula 27ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, somente as empresas que firmarem o Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista poderão contratar e manter empregados horistas, cujos valores mínimos do salário-hora corresponderão à divisão do piso salarial que lhe for aplicável **pelo divisor 220**, a serem concedidos na seguinte forma:

I – A partir de 1º de janeiro de 2022:

- a) **R\$ 6,70** (seis reais e setenta centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas de empresas enquadradas no piso salarial diferenciado; e
- b) **R\$ 5,76** (cinco reais e setenta e seis centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas de empresas enquadradas no piso salarial especial.

II – A partir de 1º de julho de 2022:

- a) **R\$ 6,90** (seis reais e noventa centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas de empresas

enquadradas no piso salarial diferenciado; e

b) **R\$ 5,93** (cinco reais e noventa e três centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas de empresas enquadradas no piso salarial especial.

III – A partir de **1º de janeiro de 2023**:

a) **R\$ 7,10** (sete reais e dez centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas de empresas enquadradas no piso salarial diferenciado; e

b) **R\$ 6,11** (seis reais e onze centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas de empresas enquadradas no piso salarial especial.

IV – A partir de **1º de julho de 2023**:

a) **R\$ 7,31** (sete reais e trinta e um centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas de empresas enquadradas no piso salarial diferenciado; e

b) **R\$ 6,30** (seis reais e trinta centavos) por hora trabalhada aos empregados horistas de empresas enquadradas no piso salarial especial.

v) FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO (Cláusula 54ª)

Para as empresas que firmarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, os vales-refeições para cumprimento alternativo da obrigação de fornecimento de refeições nos locais de trabalho serão concedidos nos seguintes valores e prazos:

I – A partir de **1º de janeiro de 2022**, no valor de **R\$ 18,02** (dezoito reais e dois centavos) por dia de trabalho;

II – A partir de **1º de julho de 2022**, no valor de **R\$ 18,56** (dezoito reais e cinquenta e seis centavos) por dia de trabalho;

III – A partir de **1º de janeiro de 2023**, no valor de **R\$ 19,12** (dezenove reais e doze centavos) por dia de trabalho; e

IV – A partir de **1º de julho de 2023**, no valor de **R\$ 19,69** (dezenove reais e sessenta e nove centavos) por dia de trabalho.

Parágrafo único. As empresas do caput deverão observar todos os demais termos da **cláusula 54ª** da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, não modificados neste Anexo.

vi) CRECHE (Cláusula 56ª)

Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, o auxílio-creche de que trata a cláusula 56ª será concedido nos seguintes valores e prazos:

I – A partir de **1º de janeiro de 2022**, no valor de **R\$ 76,22** (setenta e seis reais e vinte e dois centavos) por filho recém-nascido, a partir do término da licença-maternidade e até que o filho complete 1 (um) ano de idade;

II – A partir de **1º de julho de 2022**, no valor de **R\$ 78,51** (setenta e oito reais e cinquenta e um centavos) por filho recém-nascido, a partir do término da licença-maternidade e até que o filho complete 1 (um) ano de idade;

III – A partir de **1º de janeiro de 2023**, no valor de **R\$ 80,86** (oitenta reais e oitenta e seis centavos) por filho recém-nascido, a partir do término da licença- maternidade e até que o filho complete 1 (um) ano de idade; e

IV – A partir de **1º de julho de 2023**, no valor de **R\$ 83,29** (oitenta e três 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.

Parágrafo único. As empresas do caput deverão observar todos os demais termos da **cláusula 56ª** da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, não modificados neste Anexo.

vii) FILHOS EXCEPCIONAIS (Cláusula 57ª)

Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, o auxílio mensal de que trata a cláusula 57ª será concedido nos seguintes valores e prazos:

I – A partir de **1º de janeiro de 2022**, no valor de **R\$ 148,32** (cento e quarenta e oito reais e trinta e dois centavos) por filho excepcional;

II – A partir de **1º de julho de 2022**, no valor de **R\$ 152,77** (cento e cinquenta e dois reais e setenta e sete centavos) por filho excepcional;

III – A partir de **1º de janeiro de 2023**, no valor de **R\$ 157,35** (cento e cinquenta e sete reais e trinta e cinco centavos) por filho excepcional; e

IV – A partir de **1º de julho de 2023**, no valor de **R\$ 162,07** (cento e sessenta e dois reais e sete centavos) por filho excepcional.

Parágrafo único. As empresas do caput deverão observar todos os demais termos da **cláusula 57ª** da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, não modificados neste Anexo.

viii) QUEBRA DE CAIXA (Cláusula 58ª)

Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, a gratificação mensal de quebra de caixa de que trata a cláusula 58ª será concedida nos seguintes valores e prazos:

I – A partir de **1º de janeiro de 2022**, no valor de **R\$ 50,47** (cinquenta reais e quarenta e sete centavos), por mês trabalhado;

II – A partir de **1º de julho de 2022**, no valor de **R\$ 51,98** (cinquenta e um reais e noventa e oito centavos) por mês trabalhado;

III – A partir de **1º de janeiro de 2023**, no valor de **R\$ 53,54** (cinquenta e três reais e cinquenta e quatro centavos), por mês trabalhado; e

IV – A partir de **1º de julho de 2023**, no valor de **R\$ 55,15** (cinquenta e cinco reais e quinze centavos), por mês trabalhado.

Parágrafo único. As empresas do caput deverão observar todos os demais termos da **cláusula 58ª** da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, não modificados neste Anexo.

ix) SEGURO DE VIDA (Cláusula 107ª)

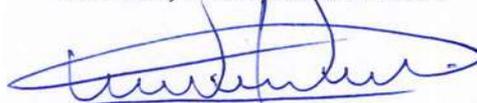
Para as empresas que providenciarem o **Termo de Aplicação da Reforma Trabalhista**, as coberturas do

seguro de vida acidentes em grupo deverão observar os seguintes valores mínimos:

| | |
|--|---------------|
| MORTE..... | R\$ 17.920,00 |
| IPA – Invalidez Perm. Total ou Parcial por Acidente..... | R\$ 17.920,00 |
| DAIA – Desp. Adaptação Invalidez por Acidente | R\$ 560,00 |
| IFPD – Invalidez Funcional Perm. Total por Doença..... | R\$ 17.920,00 |
| AUX F T –MORTE – Morte – Auxílio Funeral – Titular | R\$ 4.480,00 |
| IAC-MORTE – Inclusão Automática de Cônjuge – Morte | R\$ 8.960,00 |
| IAF-MORTE- Inclusão Automática de Filhos – Morte..... | R\$ 4.480,00 |
| AUX MED – Aux. Medicamentos por Acidente de Trab..... | R\$ 224,00 |
| AEPA – Auxílio Especial por Acidente..... | R\$ 336,00 |

Parágrafo único. As empresas do caput deverão observar todos os demais termos da **cláusula 107ª** da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, não modificados neste Anexo.

São Paulo, 1º de novembro de 2021.



**SINDIFAST - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE
REFEIÇÕES RÁPIDAS (FAST-FOOD) DE SÃO PAULO**

ATAÍDE FRANCISCO DE MORAIS JUNIOR

Presidente

SINDICATO LABORAL CONVENENTE



**SINDRESBAR - SINDICATO DE RESTAURANTES,
BARES E SIMILARES DE SÃO PAULO**

WILSON LUIZ PINTO

Presidente

SINDICATO PATRONAL CONVENENTE



CNTUR - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TURISMO

CNPJ nº 03.992.700/0001-06

CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS

Vice-Presidente Jurídico

CONFEDERAÇÃO PATRONAL INTERVENIENTE-ANUENTE