

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SE000042/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/03/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015418/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13175.200463/2026-67
DATA DO PROTOCOLO: 23/03/2026

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

FEDERACAO NACIONAL DOS NUTRICIONISTAS, CNPJ n. 93.316.719/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DE FATIMA ANTUNES FUHRO;

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Nutricionistas. Econômica das Empresas de Alimentação para Coletividades, (transportadas, gestão ou por mandato), Refeições de Bordo e Cozinhas Industriais**, com abrangência territorial em **SE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o piso salarial aos Profissionais que exercem a função de Nutricionistas representada pela Federação Nacional dos Nutricionistas, a contar de 01/01/2026, no valor de **R\$ 3.000,00 (três mil reais)**.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES E CORREÇÕES

Em 01 de janeiro de 2026, fica assegurado reajuste salarial a todos os integrantes da categoria profissional dos Nutricionistas, a título de reposição de perdas salariais, decorrente da inflação ocorrida no período de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 nas seguintes condições:

Salários até R\$ 4.000,00 reajuste de 3,68% - (três, virgula sessenta e oito por cento).

Salários acima de R\$ 4.000,01, reajuste pela adição do valor fixo de R\$ 147,20 (cento e quarenta e sete reais e vinte centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os valores decorrentes da aplicação deste reajuste, referentes ao mês de janeiro de 2026, caso não sejam praticados no mês do início de vigência da presente Convenção, deverão ser pagos pelas empresas juntamente com os salários de fevereiro 2026.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todos os reajustes incidirão sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2025.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas espontaneamente, no período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, à exceção de aumentos decorrentes de implementação de idade, término de aprendizagem, promoções, término de experiência, transferência de cargo ou função, estabelecimento e equiparação Salarial.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão, mensalmente e aos seus empregados, demonstrativos de pagamento onde conste: identificação completa da Empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar), descontos efetuados, Garantia por Tempo de Serviço, Previdência Social e outras que componham a remuneração ou sejam dela deduzidas.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DA ALIMENTAÇÃO

Fica garantia a todos os trabalhadores alimentação durante o horário de trabalho, mediante desconto mensal de 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal pago ao trabalhador, limitado a R\$ 33,00 (trinta e três reais).

Parágrafo único: As empresas que não possuírem restaurantes para serem utilizados por seus empregados, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 18,00 (dezoito reais) por dia de trabalho, exceto aos que estiverem trabalhando nas condições de itinerante, serviços externos ou home office, que devem seguir as normas e políticas da Empresa.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALÁRIO

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÕES

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

(cem por cento).

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

- a) Serão consideradas como extraordinárias, as horas que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro) semanais;
- b) O Banco de Horas poderá acumular no máximo, até 60 (sessenta) horas por empregado. Quando este limite for ultrapassado, as empresas deverão compensar ou pagar as horas excedentes, sendo que, no caso de compensação, esta será feita na razão de 01 (uma) hora trabalhada com 01 (uma) hora de descanso;
- c) As horas extraordinárias realizadas em Descanso Semanais Remunerados e feriados não poderão fazer parte do BANCO DE HORAS e serão pagas com o adicional previsto no “caput” desta cláusula;
- d) Em caso de rescisão de contrato, far-se-á apuração das horas extras do período efetivamente trabalhado, com o mesmo critério se aplicando na hipótese de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, inclusive no caso de férias;
- e) O pagamento das horas extras apuradas na conformidade dos dispositivos supras, mediante acordo entre empregados e empregadores, poderá ser efetivado com a concessão de férias complementares correspondentes;
- f) As empresas informarão mensalmente aos seus empregados o volume de horas acumuladas;
- g) Os empregados com interesse em participar do BANCO DE HORAS deverão formalizar seu desejo através de opção individual, devendo a empresa protocolar à opção no Sindicato profissional, sob pena de nulidade;
- h) O empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivos pessoais poderá, mediante acordo com o empregador, efetuar o pagamento das horas ausentes com os critérios do banco de horas, sempre com pré- aviso de 5 (cinco) dias, não sendo considerada sua ausência como falta, para todos os efeitos legais.

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

Parágrafo terceiro: É facultado às empresas a prorrogação de jornada prevista no Art. 59 da CLT, devendo comunicar ao Sindicato dos Trabalhadores os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob a jurisdição deste.

Parágrafo quarto: As empresas que atuarem em hospitais e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, sem prejuízo de folga prevista em lei, ficam autorizadas a fazê-lo sem as formalidades de acordo expresso e escrito entre o empregador e o empregado, em conformidade com os pressupostos contidos no art. 7, inciso – XIV da CF/88. Todavia, os empregadores deverão comunicar ao sindicato dos empregados os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob

jurisdição deste. Aos empregados que trabalham nas dependências de hospitais e que tenham contato direto com os pacientes será pago Adicional de Insalubridade no mesmo grau praticado pelo cliente.

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

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - DOS REFLEXOS

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá um cartão magnético a título de cesta básica mensal para todos os empregados na vigência da convenção, no valor mínimo de **R\$ 217,10 (duzentos e dezessete reais e de centavos)**, ressalvando as condições mais favoráveis já existentes.

Parágrafo Primeiro: O vale compras ou cesta de alimentos deverá ser entregue ao trabalhador no máximo até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à aquisição do benefício pelo(a) empregado(a).

Parágrafo Segundo: Para concessão deste benefício, os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas motivam o cancelamento do vale alimentação pelo mês subsequente.

Parágrafo Terceiro - Fará jus ao recebimento do benefício os empregados admitidos no curso do mês anterior, desde que tenham laborado o mínimo de 15 (quinze) dias no mês.

Parágrafo Quarto: O direito ao vale alimentação é garantido ao empregado aprovado no período de experiência.

Parágrafo Quinto: A concessão da cesta básica é garantida aos trabalhadores afastados por auxílio- doença ou acidente do trabalho com afastamento limitado a 180 dias.

Parágrafo Sexto: As empresas efetuarão o desconto na importância de R\$ 22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos) do valor da cesta-básica para manutenção operacional do direito.

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

Parágrafo Oitavo: Para a Convenção Coletiva, cuja vigência será para o exercício de **2027**, convencionam as partes que o valor da cesta básica/vale alimentação será equivalente ao percentual de **15% (quinze por cento)** do

piso da categoria preponderante reajustado em janeiro/2027.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO

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

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

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

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Deixa de ser obrigatória a concessão do plano de Assistência Médica Hospitalar aos novos empregados contratados à partir de 1º de janeiro de 2026.

Parágrafo Primeiro – Será mantida a concessão do Plano de Saúde e nas mesmas condições até então praticadas, porém apenas aos empregados que já possuíam esse benefício “**ativo**”.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL “VIVA VOCÊ”

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

As empresas concederão aos empregados “ativos” e aos novos “contratados”, mediante pedido formalizado através de “Termo de Adesão” devidamente assinado pelo empregado e após 90 (noventa) dias da adesão/formalização do pedido (carência), a inclusão do benefício possibilitando ao empregado o atendimento em consultas médicas e realização de exames através de Rede Credenciada da Empresa Contratada.

Parágrafo Primeiro – Nos casos onde a empresa, por força dos seus contratos com seus Clientes, tenha previsão obrigatória de fornecer Plano de Saúde aos empregados, fica a Empresa desobrigada em fornecer o Benefício Social previsto no “caput” da Cláusula

Parágrafo Segundo – A concessão do benefício será restrita e apenas ao empregado e não extensivo aos seus

dependentes.

Parágrafo Terceiro – O Empregado estando “ativo” no Plano de Saúde / Assistência Médica previsto na Cláusula Décima Terceira, com interesse em migrar para o Benefício Social, poderá fazê-lo sem o cumprimento de carências, desde que o pedido seja feito até o dia 10 (dez) do mês, para que a liberação de inclusão ocorra a partir do ‘1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao pedido de adesão/migração.

Parágrafo Quarto - Para a manutenção financeira do Benefício Social, as Empresas devem assumir um custo “único” mensal por empregado inscrito, no valor de R\$ 78,00 (setenta e oito reais), ficando de responsabilidade do empregado, assumir valor de R\$ 37,00 (trinta e sete reais) por mês – valor que será descontado em folha de pagamento.

Parágrafo Quinto – Em caso de eventual afastamento do colaborador, seja por qualquer motivo, a Empresa deve manter o Benefício Social “ativo” até por (três) meses mesmo após o início do afastamento e nas mesmas condições previstas no Parágrafo Terceiro, cabendo a Empresa realizar os descontos da participação do empregado após a alta médica e com a retomada das suas atividades ao trabalho. Caso o período de afastamento do empregado ao trabalho seja superior ao prazo previsto, o atendimento no Benefício Social “Viva Você” ficará automaticamente “suspense”, devendo ser reativado após a retomada das suas atividades ao trabalho.

Parágrafo Sexto – O repasse do valor da mensalidade do Benefício Social que a empresa deve assumir, bem como o início do desconto que será realizado em folha de pagamento do empregado, somente deverá ser efetivado após a inclusão do empregado nos cadastros da Empresa conveniada.

DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS / IMPLANTAÇÃO:

A - O serviço de Agendamento de Consultas será disponibilizado aos associados por meio do portal web Viva Você (<https://app.cartaovivavoce.com.br/>) ou por meio do aplicativo Viva Você, disponível nas lojas de aplicativos iOS e Android.

B - O serviço de Agendamento de Consultas, conforme a necessidade do paciente e a disponibilidade da agenda das clínicas, tem como objetivo facilitar o agendamento nas seguintes especialidades: Cardiologia, Clínica Geral, Dermatologia, Endocrinologia, Gastroenterologia, Geriatria, Ginecologia e Obstetrícia, Medicina de Família, Neurologia, Oftalmologia, Ortopedia e Traumatologia, Otorrinolaringologia, Urologia e Vascular.

C - O serviço de Agendamento de Exames, conforme a necessidade do paciente e a disponibilidade da agenda dos laboratórios, tem como objetivo facilitar o agendamento dos seguintes exames: Colesterol Total e Frações, Creatinina, Ferro, Glicemia, Hemoglobina Glicada, Hemograma, Parasitológico de Fezes, Potássio, Sódio, TGO, TGP, Triglicérides, Ureia, Urina e Vitamina D.

D - Após realizar o login no portal, o usuário deverá seguir os passos indicados para agendar sua consulta médica ou exame presencial. Após a abertura do protocolo, o retorno ocorrerá em até 2 (dois) dias úteis, via telefone ou WhatsApp, para que o usuário confirme as opções de agendamento.

E - No dia e local agendados, o usuário realizará a consulta mediante a apresentação da guia de agendamento disponibilizada. Em caso de ausência, o usuário perderá o direito à consulta, salvo se o cancelamento for realizado

com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

F - A partir do mês de março/2026 e até o dia 5 (cinco) de cada mês subsequente, as empresas encaminharão à Gestora, por meio do e-mail, os dados (Razão Social e CNPJ), bem como a relação de seus empregados, contendo as seguintes informações:

(1) Nome completo;

(2) CPF; e

(3) Data de nascimento.

G - A partir do dia 10 (dez) de cada mês, iniciando-se no mês seguinte ao início da vigência, a Gestora providenciará o envio do boleto mensal. A Gestora, por sua vez, terá o prazo de até 10 (dez) dias, contados da data do primeiro pagamento, para liberar o acesso dos beneficiários por meio de seu site e canais de atendimento, possibilitando a utilização dos benefícios previstos nesta cláusula.

H - O Manual de Orientação e Regras integra a presente cláusula e é disponibilizado pela VIVA VOCÊ SOLUÇÕES CORPORATIVAS LTDA, inscrita no CNPJ sob o nº 59.623.352/0001-46, responsável pela prestação do Benefício de Agendamento de Consultas e Exames.

I - O referido Manual constitui a base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, no que couber, encontrando-se disponível no website: www.cartaovivavoce.com.br.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

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

Parágrafo segundo - Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Life Card Assist. com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de manutenção, até o

dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/02/2026, referente a janeiro de 2026, o valor total de **R\$ 37,00 (trinta e sete reais)**, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora e por trabalhador que possua. A manutenção deste plano de Benefício Social Life Card Assist. será de responsabilidade integral das empresas associadas ou não ao sindicato patronal, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo terceiro - Como obrigação de fazer, as empresas deverão enviar mensalmente à Life Card, lista de

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

Parágrafo quarto - Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado, mantendo a obrigatoriedade do envio mensal de relatório nominal dos trabalhadores mesmo que afastados a partir do décimo terceiro mês às empresas.

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

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

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

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

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

Parágrafo décimo - Os benefícios disponibilizados a todos os trabalhadores a categoria são:

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

em www.lifecardassist.com.br/.

b) ASSISTÊNCIA FUNERAL: prestação de serviços para todas as providências necessárias, desde o óbito ao sepultamento (liberação do corpo, cartório, funeral, enterro, entre outros) do trabalhador/beneficiário e até 01 (um) de seus dependentes legais (marido, esposa e ou filhos), devidamente consignados no INSS, ficando estabelecido o limite legal de filhos até 18 (dezoito) anos.

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

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

01 pacote de fraldas;

01 pacote de lenços umedecidos; 01 sabonete;

01 shampoo;

01 condicionador;

01 colônia;

01 pente;

01 escova para cabelos;

01 pomada para assaduras; 01 pacote de algodão;

01 caixa de haste para ouvidos (cotonetes); 01 bolsa para bebê.

e) TELEMEDICINA: O trabalhador/beneficiário e até 1 (um) de seus dependentes legais (marido, esposa, e ou filhos), a ser indicado pelo titular, devidamente consignado no INSS, ficando estabelecido o limite legal de filhos de até 18 anos, terão acesso a um médico 24h para consultas sempre que precisarem, via Telemedicina, que garantem: atendimento humanizado no conforto da sua casa ou onde estiver em todo território nacional; prontuário médico eletrônico com todas suas informações armazenadas, sem uso de fichas de papel; redução da possibilidade de contaminação entre pacientes (COVID-19); entre outros. Para devida utilização, deverão seguir os passos supra elucidados.

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

2 - Criar login e senha;

3 - Responder ao questionário com as informações clínicas;

4 - Aceitar as condições de uso da plataforma Telemedicina com orientação médica por telefone, prontuário

médico e receituário eletrônico. Após a conclusão deste processo, o usuário estará apto para ter acesso à

consultas, receitas e atestados médicos. Todas estas informações poderão ser acessadas dentro da plataforma somente através de login e senha, sempre que o trabalhador/beneficiário precisar.

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

f) LIFECARD MAIS SAÚDE: Descontos de até 80% em consultas e exames, sem limite de idade ou de utilização, em mais de 10.000 estabelecimentos presentes em todo o território nacional. Agendamento de consulta com atendimento personalizado com concierge via 0800 686 0000 ou através de plataforma website <https://rms.grupolifecard.com.br/> ou app.

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

Parágrafo décimo primeiro - O benefício constante nessa cláusula substitui o seguro de vida concedido por empresas.

Parágrafo décimo segundo – Poderá fazer parte do rol de benefícios desta cláusula, qualquer outro benefício que venha a ser desenvolvido pela LIFECARD, ao longo da vigência da presente CCT, desde que não implique em custo adicional para as empresas.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

As Empresas fornecerão, obrigatoriamente, a todos os funcionários, seguro de vida e acidentes, por meio de firmas seguradoras indicadas pelo sindicato da categoria.

Parágrafo único: As empresas que descumprirem a presente cláusula acima, pagaram multa de um salário-mínimo vigente por cada um dos funcionários nela registrado, ao sindicato obreiro.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VERBAS RESCISÓRIAS

O empregado demitido por prática de falta grave (justa causa) deverá receber suas verbas rescisórias até o 5º dia útil após a sua demissão.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

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

Parágrafo primeiro: Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, que estabelece que “o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS”;

Parágrafo segundo: Em caso de encerramento de contrato de prestação de serviços entre empresa e tomador, recaindo o término do aviso prévio, proporcional do empregado nos trinta dias que antecedem a data base, somente terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme previsão no art. 9º da Lei nº 7.238/84, c/c art. 9º da Lei nº 6.708/79, senão receber as diferenças resultantes da aplicação do reajuste salarial negociado pelos sindicatos representativos da sua categoria no prazo máximo de trinta dias, após a homologação da convenção coletiva de trabalho, através de rescisão complementar.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garantia de emprego e salários à empregada gestante, nos termos do art. 7º, inciso XVIII e art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e Lei 9.029 de 03/04/95, e ainda de acordo com a Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais

n. 88 e 196 SBDI-1, desde a comunicação do estado gravídico até 5 (cinco) meses após o parto.

Parágrafo primeiro - A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Art. 391-A, CLT).

Parágrafo segundo – Por ocasião da comunicação de dispensa, a empregada deverá avisar a empresa sobre seu estado de gravidez. Entretanto, para os casos de gravidez constatada até 60 (sessenta) dias após a demissão, com início antes da dispensa, será garantida a reintegração da empregada.

Parágrafo terceiro - A empregada gestante não poderá ser dispensada, a não ser em razão de falta grave ou por mútuo acordo entre a empregada e a empresa, com a assistência do respectivo Sindicato Profissional apenas no caso de acordo mútuo.

Parágrafo quarto - No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa da empresa, o aviso prévio legal ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não poderão ser incorporados no prazo estipulado nesta cláusula.

Parágrafo quinto - As empresas que necessitem transferir empregada gestante, só poderão fazê-lo dentro do mesmo Município em que a empregada já prestar serviço.

Parágrafo sexto - As empresas que necessitem transferir empregada gestante e que não possuam filiais nas condições descritas no parágrafo anterior deverão proceder a transferência para a filial mais próxima do local de trabalho original com a concordância da Empregada e assistência do Sindicato Profissional.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA APOSENTADORIA

Fica assegurada estabilidade no emprego, durante o período que faltar para aposentar-se, ao trabalhador que contém pelo menos 05 anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa e estiver, comprovadamente, a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, seja pelo critério de tempo de serviço ou de idade.

Parágrafo único: O direito depende que o empregado comunique o seu período de estabilidade de 12 (doze meses) com no máximo 60 dias do início da estabilidade previsto nesta cláusula, em forma de ofício assinado por si em 02 (duas) vias de igual teor e forma, juntamente com esta declaração o empregado deve apresentar documentos comprobatórios. A falta de comunicação não dá direito a garantia prevista no caput desta cláusula.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

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

Parágrafo primeiro: Fixar o regime de jornada de trabalho conforme escala 12 x 36, ou seja, trabalho normal durante doze horas, seguido de folga correspondente a trinta e seis horas, considerando que esse regime não significa a ampliação do limite de 44 horas semanais e, que não venha a trazer prejuízo financeiro ao trabalhador.

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

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

Parágrafo quarto: As empresas, respeitando o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão, de acordo com as suas necessidades e em determinados setores, adotar o trabalho em turnos para determinados grupos de trabalhadores, utilizando o sistema de compensação, dividindo o pessoal em três turmas com jornada de até 7h20 (sete horas e vinte minutos) com intervalo de no mínimo de 01 (uma) hora para repouso e alimentação, seja em escala 5x1 ou ainda em escala 6x1, preservando, em qualquer hipótese o Descanso Semanal

Remunerado a cada cinco ou seis jornadas, podendo também ultrapassar a duração da jornada diária normal de 08 (oito) horas, até o máximo legal permitido, visando à compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, garantindo o repouso remunerado de um dia independente de feriado.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE REGIME DE REVEZAMENTO

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

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Fica convencionado a redução do intervalo para descanso e refeição em 30 (trinta) minutos, compensando-se com saída antecipada no final do expediente.

Parágrafo único: Ante a natureza do serviço de preparo e fornecimento de refeições coletivas, onde a concentração das atividades ocorrem durante os horários habituais de refeição, inviabilizando a concessão de intervalo nesse período, fica acordado que a empresa poderão optar pela prática do intervalo intrajornada de forma fracionada em até dois intervalos de trinta minutos, respeitando-se a duração diária total de no mínimo uma hora para jornadas acima de seis horas, considerando-se a peculiaridade da atividade, atendidos os requisitos do artigo 71 parágrafo 2º; 4º e 5º da CLT.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS EM PRESTADORA DE SERVIÇOS EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO

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

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

B) Nos meses de janeiro e fevereiro/2026 e dezembro/2026, os empregados com direito a aquisição de férias, receberão as mesmas, deduzido os 15 (quinze) dias de férias coletivas concedidas no mês de junho, acrescidos de 1/3 (um terço). Os dias excedentes serão pagos na proporção de 50% (cinquenta por cento) sobre os dias não trabalhados, sendo que, os outros 50% (cinquenta por cento), serão considerados como licença não remunerada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA FALECIMENTO

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

Parágrafo único: Recaindo o falecimento e sepultamento no mesmo dia, a licença será de apenas um dia.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DO UNIFORME

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

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

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

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

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

Parágrafo único: Na mesma condição de Periculosidade, será assegurado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, e não sobre a remuneração do empregado, nos termos do Parágrafo 1º do Art. 193 da C.L.T.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRIMEIROS SOCORROS

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

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DO REPRESENTANTE SINDICAL

Considerando que não há norma legal ou constitucional que estabeleça distinção entre o dirigente sindical patronal e o dos trabalhadores e que o trabalhador, mesmo em cargo de confiança, eleito para cargo sindical não perde a condição de empregado, ainda com base na interpretação dos artigos 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT e em consonância com a decisão unânime de 15.05.2020 na ADPF nº 276 pelo STF, estabelecem garantia de emprego

ao dirigente sindical patronal, desde o registro da candidatura até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da CLT.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As Empresas descontarão mensalmente dos salários já reajustados dos seus empregados, associados ou não, o equivalente a 1,5%, sobre o salário nominal, limitado a 5 (cinco) salários normativos da categoria. Fica desde já, garantido o direito de oposição que deverá ser manifesto individualmente e por escrito, em até 10 (dez) dias após a homologação no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego da presente Convenção, mediante correspondência com aviso de recebimento (AR) e envio de uma cópia do comprovante do AR, enviada ao endereço físico da FNN (Av. Mauro Ramos, 1624 - Sala 306 – Centro, Florianópolis/SC, CEP 88020-302), onde devem constar as seguintes informações: nome do trabalhador, CPF, CRN, nome da empresa em que trabalha, CNPJ da empresa em que trabalha, e-mail da empresa e cargo que ocupa.

Oposições encaminhadas à FNN fora do padrão explicitado acima serão consideradas desconformes aos dispostos na Assembleia Geral e sujeitas a eventual aceitação pela federação.

Parágrafo Primeiro: As contribuições serão recolhidas à FNN através de depósito bancário no banco CREDELESC 085 - Agência 0107-4, Conta corrente 2168133-3 ou através do PIX adm@fnn.org.br

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

Parágrafo Terceiro: Os valores descontados dos empregados deverão ser recolhidos, ao Sindicato, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao do desconto.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SUBSÍDIO SINDICATO LABORAL

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

Parágrafo primeiro: O recolhimento será efetuado até o dia 10 de cada mês, e repassado no importe de 1,5% (um vírgula cinco por cento) recolhidas em favor da FNN através de depósito bancário no banco CREDELESC 085 - Agência 0107-4, Conta corrente 2168133-3 ou através do PIX adm@fnn.org.br

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

Parágrafo terceiro: A obrigação de pagar os valores devidos estabelecidos na presente cláusula tem natureza de

obrigação de fazer civil, aplicando-se o respectivo procedimento legal executório de competência da justiça comum estadual, face às empresas que desenvolvam a atividade econômica abrangida pelo sindicato laboral e estejam inadimplentes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Todas as empresas que integram a categoria econômica de restaurantes de coletividade deverão proceder até o dia 28 de fevereiro de 2026 com o pagamento da Contribuição Assistencial Patronal à **FENERC - Federação Nacional das Empresas de Refeições Coletivas**, proporcional ao número de empregados lotados na empresa que deverá ser comprovado através do envio de cópia do CAGED. O pagamento deverá ser feito via boleto que será enviado pela entidade patronal e com base na seguinte tabela:

Número de Funcionários Valor Até 20 funcionários R\$ 400,00

De 21 a 50 funcionários R\$ 800,00

De 51 a 100 funcionários R\$ 1.200,00

De 101 a 250 funcionários R\$ 1.800,00

De 251 a 500 funcionários R\$ 3.000,00

De 501 a 1.000 funcionários R\$ 5.000,00

De 1001 a 2.000 funcionários R\$ 7.000,00

Acima de 2.000 funcionários R\$ 10.000,00

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL SINDICATO PATRONAL

Todas as empresas que integram a categoria econômica Patronal de Refeições Coletivas e Similares, repassarão à FENERC – Federação Nacional das Empresas de Refeições Coletivas, o valor correspondente a taxa negociada patronal no valor de R\$ 5,00 (cinco reais) por mês e por empregado, para auxiliar no custeio de benefícios concedidos pela entidade sindical patronal tais como: consultas jurídicas relacionadas às normas coletivas através de atendimento presencial, telefônico e por e-mail, consulta de normas coletivas registradas e mantidas no site do Sindicato, envio de normas coletivas e demais documentos relacionados à categoria, custeio das despesas com negociações coletivas e demais serviços prestados pela Entidade Sindical Patronal.

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

Parágrafo segundo: As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima sofrerão a incidência de multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido e não recolhido, acrescidos de juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RESPONSABILIDADE DE REPRESENTAÇÃO

É reservada a representação dos Trabalhadores “Nutricionistas” nas Empresas de Refeições Convênio, Refeições Industriais (Cozinhas Industriais), Refeições Escolares, Refeições Transportadas, Refeições Hospitalares, Refeições à Bordo de Aeronaves (Catering), Refeições à Bordo em Plataformas de Petróleo e/ou Pré Sal, em todo Estado do Sergipe, responsabilizando-se exclusivamente, a entidade sindical, (FNN) pelo repasse dos recolhimentos (Contribuição Assistencial e outras), feitos indevidamente a seu favor, caso venha a ser constatado o contrário.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU RENOVAÇÃO

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

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

Parágrafo segundo: Fica faculdade entre as entidades sindicais convenientes, nos termos da legislação

vigente a reabertura de negociação durante a vigência da convenção coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS E DEVERES

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

}

MARIA DE FATIMA ANTUNES FUHRO
PRESIDENTE
FEDERACAO NACIONAL DOS NUTRICIONISTAS

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

**ANEXOS
ANEXO I - ATA CCT SE FNN 2026**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

