

**AO ILUSTRÍSSIMO(A) SR(A). PREGOEIRO(A) DA PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUDOS  
– ESTADO DE SÃO PAULO**

**PREGÃO PRESENCIAL Nº:** 062/2022

**PROCESSO Nº:** 183/2022

**EDITAL Nº:** 140/2022

**OBJETO:** REGISTRO DE PREÇO PARA FUTURA E EVENTUAL Contratação de empresa especializada em TERCEIRIZAÇÃO de serviços de limpeza e cozinha, com dedicação exclusiva de mão de obra, conforme especificações constantes no Edital e neste Termo de Referência.

**P.S. SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, devidamente inscrita no CNPJ sob nº 11.886.898/0001-63, neste ato representada na forma de seu contrato social pelo Sr. Vagner Antonio Paula, brasileiro, casado, empresário, portador do RG/SSP/SP nº 17.570.762-5 e no CPF nº 129.256.468-75, ambos podendo ser localizados na Rua André de Mello, nº 224, Centro, CEP.: 13.360-013, na cidade de Capivari – Estado de São Paulo, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Senhoria apresentar

## RAZÕES DE RECURSO

Em face da consagração de vencedora da empresa **RODIR PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA-ME**, pessoa jurídica de direito privado, devidamente inscrita no CNPJ nº 04.919.414/0001-70, com sede na R. Fábio Leite Guimarães, nº 750, na cidade de Agudos – Estado de São Paulo, CEP.: 17.120-001, pelos motivos de fato e direito a seguir aduzidos.

### DOS FATOS

O certame licitatório supracitado teve sua realização em 08/12/2022 às 9h, suspensa por motivos expostos em sua devida ATA, a qual foi retomada no dia 10/01/2023, do qual a ora recorrida foi considerada vencedora com a consequente apresentação de sua documentação e proposta de preços conforme determinação do ilmo. Pregoeiro.

Consignou-se em ata a intenção desta recorrente para análise do atestado de capacidade técnica apresentado pela empresa recorrida, a inexistência do CNAE vinculado ao CNPJ e a apresentação de proposta inexequível.

Trataremos dos temas acima expostos de forma individual e detalhada abaixo, para maior elucidação dos fatos.

Esta é a breve síntese dos fatos.

### DO DIREITO DA TEMPESTIVIDADE

Conforme as legislações vigentes, o prazo para apresentação de razões recursais é de 3 (três) dias úteis.

Assim sendo, foi consagrada vencedora a empresa recorrida em 10/01/2023. Em consonância ao disposto na legislação vigente o prazo fatal se dará em 17/01/2023.

Denota-se, portanto, que a presente é TEMPESTIVA e merece seu recebimento e devido processamento, sendo apreciada e julgada como medida da mais lúdima justiça.

## DA PROPOSTA DE PREÇOS E PLANILHA DE CUSTOS

Observa-se algumas irregularidades na proposta apresentada pela recorrente, tornando-a inexecutável e incorretos pelos motivos abaixo explanados.

Ao que tange o LOTE 1 a vencedora dispôs 2 itens, tais quais nomeou da seguinte maneira:

- 1) ITEM 1: COZINHEIRA – 8 horas diárias, 40 horas semanais;
- 2) ITEM 2: AUXILIAR DE COZINHA – 8 horas diárias, 40 horas semanais.

Consignou 30 (trinta) profissionais em casa item, sendo os valores, respectivamente:

- 1) R\$ 2.860,92 (Dois mil, oitocentos e sessenta reais e noventa e dois centavos);
- 2) R\$ 2.706,33 (Dois mil, setecentos e seis reais e trinta e três centavos);

Entretanto, ao analisar os custos individualizados pudemos identificar alguns pontos de conflito, e em total desacordo com a legislação trabalhista vigente, senão vejamos.

Iniciaremos as discussões, com a *máxima vênia*, a partir do ITEM 1 (Cozinheira) onde, no custo detalhado, o recorrido dispõe em sua planilha de custos apenas e tão somente “COZINHEIRA” não realizando a diferenciação por Secretarias, conforme dispõe o edital do certame supra, causando prejuízo ao erário quando realiza seu custo acima do valor necessário, visto que na Secretaria de Educação são utilizadas COZINHEIRAS ESCOLARES das quais dispõe de convenção coletiva diferente da COZINHEIRA referida no custo proposto.

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO	
Tipo de serviço:	COZINHEIRA
Unidade de medida:	Mensal
Quantidade total a contratar (em função da unidade de medida)	30

Neste diapasão, podemos observar que o ilmo. Recorrido não merece ser declarado vencedor, pois, além de não realizar a diferenciação acima citada, não seguiu as normas coletivas vigentes. O

salário normativo da categoria profissional para 44hrs semanais não foi utilizado o correto. Identificou o montante de R\$1.469,92 (um mil, quatrocentos e sessenta e nove reais e noventa e dois centavos) com Data-base da categoria em 01/01/2022, sendo que o correto seria o salário normativo de R\$ 1.738,02 (um mil, setecentos e trinta e oito reais e dois centavos) e a data base da categoria correta é **01/06/2022**.

DADOS PARA COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS REFERENTES A MÃO DE OBRA		
1	Tipo de serviço (mesmo serviço com características distintas)	COZINHEIRA
2	Salário normativo da categoria profissional para 44hrs semanais	R\$ 1.469,92
3	Data-base da categoria (dia/mês/ano)	1/1/2022

Além do mais, merece destaque que, utilizou-se do salário-base de COZINHEIRA para a totalidade requerida em edital, quando deveria ter sido proporcionalizado entre as secretarias, conforme preconiza os termos editalícios.

**LOTE 01 - CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE PREPARO E DISTRIBUIÇÃO DE REFEIÇÕES:**

ITEM	DESCRIÇÃO	SECRETARIAS			QTDE	UNID	VALOR UNITÁRIO R\$	VALOR TOTAL (MENSAL) R\$	VALOR TOTAL(12 MESES)
		EDUCAÇÃO							
01	COZINHEIRA - 8 horas diárias, 40 horassemanais.	25			25	unid	3440,00	86.000,00	1.032.000,00
02	Auxiliar de Cozinha - 8 horas diárias, 40horas semanais	25			25	unid	3440,00	86.000,00	1.032.000,00
							<b>VALOR TOTAL</b>		<b>R\$ 2.064.000,00</b>

Como bem elucida o edital, 25 (vinte e cinco) unidades de mão-de-obra de COZINHEIRA serão utilizadas nas dependências da Secretaria de Educação, conseqüentemente, nas escolas. Com isso, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Refeições Coletivas, Cozinhas Industriais, Restaurantes Industriais, Merenda Escolar Terceirizada, Cestas Básicas, e Comissarias da Região Norte e Oeste do Estado de São Paulo – SINTERC, dispõe de convenção coletiva própria da área registrada no MTE sob nº SP008248/2022.

Desta feita, o salário normativo da categoria que deveria ter sido considerado para as 25 (vinte e cinco) unidades de mão de obra que prestarão serviços na Secretaria de Educação seria o valor de R\$1.500,66 (um mil e quinhentos reais e sessenta e seis centavos), com Salário-Base para 40hrs semanais totalizando R\$1.364,24 (um mil, trezentos e sessenta e quatro reais e vinte e quatro centavos),

onde foi identificado pelo recorrido o valor de R\$1.336,29 (um mil, trezentos e trinta e seis reais e vinte e nove centavos).

MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		
I	Composição da remuneração	Valor (R\$)
A	Salário-Base para 40hrs semanais →	R\$ 1.336,29
B	Adicional de Periculosidade	0,00
C	Adicional de Insalubridade	0,00
D	Adicional Noturno	0,00
E	Adicional de Hora Noturna Reduzida	0,00
F	Outros (especificar)	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>1.336,29</b>

Neste diapasão, e seguindo a análise dos custos, observamos ainda que o recorrido não inclui na composição de seus custos os benefícios dos colaboradores de forma correta, senão vejamos:

SUBMÓDULO 2.3 - BENEFÍCIOS MENSAIS E DIÁRIOS			
2.3	Benefícios mensais e diários	Memória de cálculo	Valor (R\$)
A	Transporte		
B	Auxílio-refeição/Alimentação		
C	Auxílio-saúde		
D	Assistência Funeral e Seguro de vida		
E	Assistência Odontológica		
F	Outros (cesta básica)		123,82
<b>TOTAL</b>			<b>123,82</b>

Não provisionou NENHUM custo de benefícios aos colaboradores que inclusive estão dispostos na CCT desatualizada utilizada pelo recorrido para a composição de custo, demonstrando, mais uma vez, sua incapacidade de permanecer no certame por, se quer, entender dos direitos e deveres trabalhistas que possui.

Outro ponto no SUBMÓDULO acima apresentado é o valor da “CESTA BÁSICA” apresentada. Este valor está totalmente desarrazoado e fora das convenções vigentes, o qual, atualmente está no valor de R\$180,00 (cento e oitenta reais) aos colaboradores que possuem mais de 120 (cento e vinte) horas semanais aos trabalhadores da MERENDA e no valor de R\$ 187,54 (cento e oitenta e sete reais e cinquenta e quatro centavos) aos trabalhadores de Refeições coletivas – este último que se enquadra nos colaboradores dispostos à outras secretarias que não da EDUCAÇÃO.

Além da “Cesta Básica” o recorrido deveria ter computado em seu custo unitário o valor de VALE REFEIÇÃO que, diariamente, corresponde ao valor de R\$27,20 (vinte e sete reais e vinte centavos) por dia aos colaboradores das demais secretarias, e o valor de R\$15,00 (quinze reais) por dia, o que aumentaria no custo unitário de mão de obra.

Outro ponto que nos causou muita estranheza, Sr. Pregoeiro, é quanto aos INSUMOS DIVERSOS elencados na proposta, senão vejamos.

MÓDULO 5 - INSUMOS DIVERSOS		
S	Insumos diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	5,00
B	Materiais	0,00
C	Equipamentos	0,00
D	Utensílios	0,00
TOTAL		5,00

A proposta do recorrido não traz nenhum embasamento quanto aos EPI (Equipamentos de Proteção Individual) que será disponibilizado aos colaboradores para que minimizem os possíveis impactos insalubres que podem haver dentro de uma cozinha, conforme dispõe a NR-6, seja ela escolar, industrial, hospitalar, etc. Ressaltando que, a não disponibilização de EPI pode trazer consequências severas tanto para os colaboradores que podem ficar com sequelas para o resto de suas vidas em um possível acidente de trabalho, quanto à Administração Pública que, caso consagre-a vencedora, em uma possível demanda poderá responder solidariamente ao dano causado pela ora recorrida, trazendo, além de todos os explanados, maiores prejuízos ao erário.

Além disso, observa-se que computou o valor de R\$5,00 (cinco reais) para disponibilização de uniformes, o que é totalmente desarrazoado e inexecutável, visto que, não se encontra no mercado NENHUM fornecedor que consiga fornecer um uniforme (completo) nestes moldes.

Desta feita, resta cristalino que a proposta do recorrido é totalmente inexecutável no que tange o ITEM 1 (Cozinheiras) de sua proposta, visto estar em disparidade com a legislação atual vigente, o custo não estar racionalizado de forma correta para atender a demanda dos termos editalícios, não ter sido elencado os benefícios de forma correta e coesa de acordo com a CCT vigente e não conter menção nenhuma quanto aos EPI – consoante a NR-6 – e uniformes, merecendo totalmente assim a sua inabilitação.

De outra baila, com a *máxima vênia*, analisaremos os custos do ITEM 2 de forma mais detalhada, vejamos.

Novamente, trazemos à Vossa Senhoria o que já é de seu conhecimento, mas por mero destaque, os termos editalícios:

**LOTE 01 - CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE PREPARO E DISTRIBUIÇÃO DE REFEIÇÕES:**

ITEM	DESCRIÇÃO	SECRETARIAS			QTDE	UNID	VALOR UNITÁRIO R\$	VALOR TOTAL (MENSAL) R\$	VALOR TOTAL(12 MESES)
		EDUCAÇÃO							
01	COZINHEIRA - 8 horas diárias, 40 horassemanais.	25			25	unid	3440,00	86.000,00	1.032.000,00
02	Auxiliar de Cozinha - 8 horas diárias, 40horas semanais	25			25	unid	3440,00	86.000,00	1.032.000,00
<b>VALOR TOTAL</b>									<b>R\$ 2.064.000,00</b>

Ratificando o que foi dito anteriormente, a Secretaria de Educação (Merenda) faz uso de Convenção Coletiva específica.

A convenção que trata a respeito da MERENDA não dispõe sobre AUXILIAR DE COZINHA. Com a intenção de equidade entre os colaboradores que laboram neste segmento, e por entender que não se trata de uma cozinha industrial onde as funções são divididas, todos os colaboradores que pertencem a MERENDA ESCOLAR serão denominados como COZINHEIRO ESCOLAR o qual deverá ter os mesmo salários e benefícios anteriormente elencados.

No entanto, os colaboradores elencados no item 1 estarão totalmente preparados para suprir as descrições de funções elencadas no termo de referência, bem como os colaboradores destinados ao item 2 estarão totalmente preparados para suprir as descrições de funções de ambas.

Ressalta-se que este caso ocorre somente na SECRETARIA DE EDUCAÇÃO, quando o assunto é MERENDA ESCOLAR. Quanto à outras secretarias, se faz necessário a utilização de bases salariais, benefícios, e convenção diferente da que aqui estamos explanando.

Entretanto, novamente, pela falta de capacidade técnica do recorrido não se atentou a isso, quando se utilizou da Convenção Coletiva de Refeições Coletivas para a base de cálculo.

Por amor ao debate, trazemos ainda que, mesmo que a linha de raciocínio que se utilizou o ora recorrido fosse correta, o mesmo não poderia ser habilitado por ter se utilizado da Convenção Coletiva que teve sua vigência extinta em 31/05/2022, quando iniciou-se a nova data-base do sindicato em comento.

Os mesmos problemas elencados no ITEM 1 ocorrem no ITEM 2. A base salarial correta, deveria ser R\$1.562,81 (um mil, quinhentos e sessenta e dois reais e oitenta e um centavos) e a data base também deveria ser **01/06/2022**. Ressalta-se que, seguindo a linha de raciocínio **incorreta** da qual o recorrido se utilizou.

DADOS PARA COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS REFERENTES A MÃO DE OBRA	
1	Tipo de serviço (mesmo serviço com características distintas) AUX. DE COZINHEIRA
2	Salário normativo da categoria profissional para 44hrs semanais → R\$ 1.384,64
3	Data-base da categoria (dia/mês/ano) → 1/1/2022

Neste diapasão, o Salário-Base para 40hrs semanais deveria ser de R\$1.420,74 (um mil, quatrocentos e vinte reais e setenta e quatro centavos).

Além disso, todos os demais problemas como falta de inserção de Vale Transporte, Vale Alimentação/Refeição, Assistência Funeral e Seguro de Vida, Assistência Odontológica, entre outros não foram utilizados para preparação da proposta, sendo **extremamente necessário** por se tratar de norma impositiva imposta na CCT.

Outrossim, o mesmo valor de CESTA BÁSICA foi utilizado, que, conforme disposto anteriormente, está incorreto.

Aproveitamos a oportunidade também, para ressaltar que na proposta do ITEM 2 não conta com a disposição de EPI conforme dispõe a NR-6, o que pode trazer inúmeros e imensos prejuízos ao erário bem como tratativas desnecessárias à Administração Pública no que concerne responsabilidades solidárias.

Neste sentido, novamente, não dispõe de valor correto para disponibilização de uniformes para a equipe, computando para custos o valor de R\$5,00 (cinco reais) por pessoa para uniforme, o que não consegue ser realizada a compra de 1 (uma) camiseta para suprir as necessidades.

Então, por todo o aqui disposto, resta nítido a falta de qualificação profissional do recorrido no que concerne mão de obra, tanto no que tange as normas trabalhistas quanto aos custos elencados que estão totalmente desarrazoados e explicitam que a presente proposta é **totalmente inexequível**. Desta feita, requer-se a inabilitação do ora recorrido por não preencher todos os requisitos dos termos editalícios, bem como pela falta de capacidade técnica no que concerne aos direitos trabalhistas dos colaboradores, bem como suas obrigações trabalhistas conforme preceituam a CCT, além de não computar em seus custos valores destinados à aquisição e disponibilização de EPI para os colaboradores, o que pode trazer sérios prejuízos à Administração Pública como anteriormente citado.

## DO NÃO CUMPRIMENTO AO DISPOSTO NO ITEM 1.1

O item identificado no subtítulo dispõe, *in verbis*:

*“1.1 – Poderão participar desta licitação as empresas do ramo de atividade pertinente ao objeto licitado e que atendam aos requisitos de habilitação previstos neste Edital.”*

No entanto, em consulta ao Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica do recorrido, restou claro que não detém CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) para participação do presente certame no que concerne o LOTE 1 - CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE PREPARO E DISTRIBUIÇÃO DE REFEIÇÕES, conforme consta no comprovante de inscrição e de situação (Cartão CNPJ) juntado pelo recorrido nos documentos de habilitação, senão vejamos:

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL			
CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA			
NUMERO DE INSCRIÇÃO 04.919.414/0001-70 MATRIZ	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL		DATA DE ABERTURA 08/02/2002
NOME EMPRESARIAL RODIR - PRESTADORA DE SERVICOS LTDA			
TITULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) RODIR			PORTE ME
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 81.29-0-00 - Atividades de limpeza não especificadas anteriormente			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDARIAS 33.14-7-19 - Manutenção e reparação de máquinas e equipamentos para as indústrias de alimentos, bebidas e fumo			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA 206-2 - Sociedade Empresária Limitada			
LOGRADOURO R FABIO LEITE GUIMARAES	NUMERO 750	COMPLEMENTO *****	
CEP 17.120-001	BAIRRO/DISTRITO CENTRO	MUNICIPIO AGUDOS	UF SP
ENDEREÇO ELETRÔNICO		TELEFONE	
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****			
SITUAÇÃO CADASTRAL ATIVA			DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL 16/07/2005
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL			
SITUAÇÃO ESPECIAL *****			DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****

Ora Sr. Pregoeiro, é visível que a recorrida não possui CNAE para a prestação de serviços do Pregão supracitado, visto se tratar de atividades de cozinha, tais como preparação e manuseio dos alimentos.

Senão vejamos, o CNAE é um código identificador para Receita Federal (sob a égide do IBGE), na qual possui uma classificação hierarquizada em cinco níveis – seções, divisões, grupos, classes e subclasses. O quinto nível, o de subclasses, corresponde ao detalhamento usado para a identificação econômica das unidades de produção, normalmente constituídas como pessoa jurídica, em cadastros e registros da Administração Pública, nas três esferas do governo.

Os princípios para constituição do CNAE englobam: a cobertura completa do universo representado; a definição de categorias mutuamente excludentes; a organização hierárquica para possibilitar o uso para diferentes propósitos estatísticos, entre outros.

Assim, resta cristalino que nesta estrutura supramencionada, as Seções são totalmente independentes umas das outras, pois refletem atividades econômicas diferentes entre si e mesmo assim a recorrida não se enquadra nos requisitos exigidos por este edital.

Outrossim, merece destaque que o recorrido é inscrito nesta Prefeitura através da Inscrição Municipal nº 10274/2011, com o ALVARÁ DE LOCALIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO com a atividade descrita como “Serviços de Manutenção e Assepsia industrial” sem nenhuma menção quanto ao objeto do lote citado.

Neste diapasão, ante o exposto claramente não há nenhuma possibilidade da Recorrida ser considerada habilitada no LOTE 1, quanto menos declarada vencedora neste lote, posto que tal incompatibilidade é **vetada pelo próprio edital**.

Posto isso, requer-se a inabilitação do presente recorrido por não preencher o item 1.1 do presente edital no que concerne o lote 1.

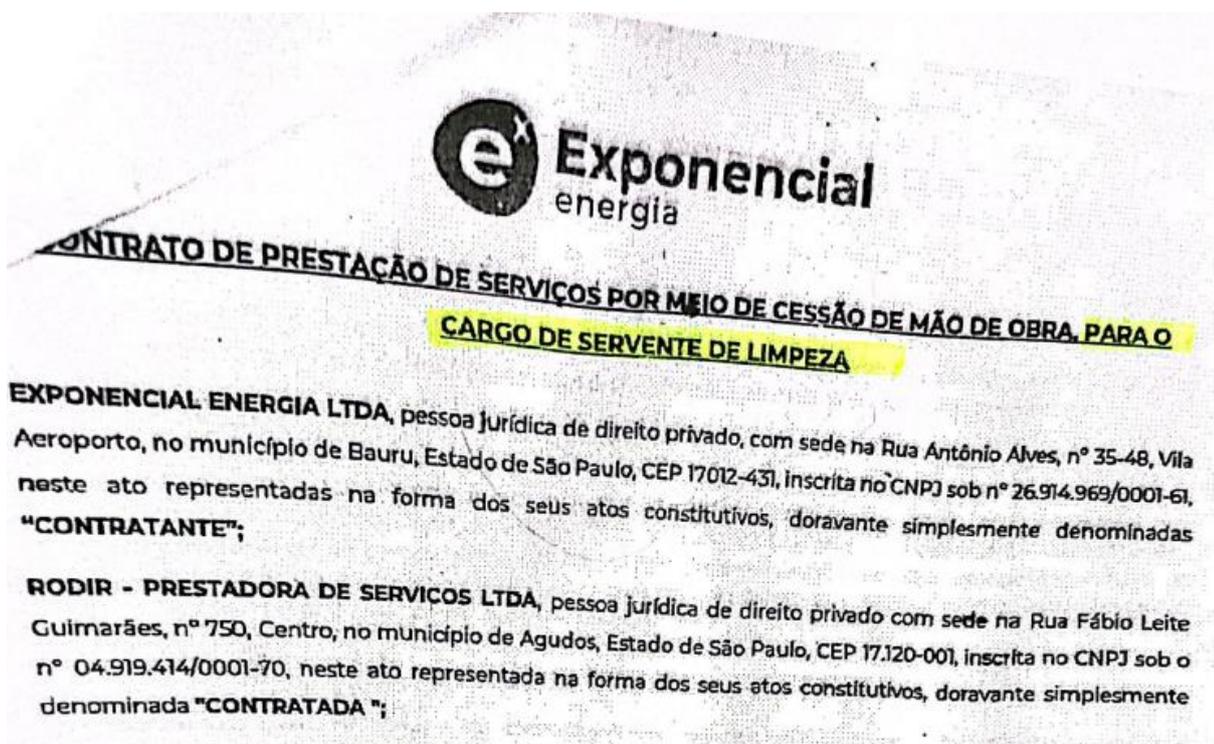
#### **DO NÃO CUMPRIMENTO AO DISPOSTO NO ITEM 4.4**

O primeiro documento juntado para comprovação da QUALIFICAÇÃO TÉCNICA OPERACIONAL é o atestado de capacidade técnica emitido pela PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUDOS em 27/12/2022, o qual descreve, *in verbis*:

*“[...] prestou serviços de contratação de empresa especializada na realização de serviços de zeladoria [...] sendo 02 (dois) zeladores para cada escola [...]” (grifos nossos)*

Assim sendo, neste atestado nada se refere quanto a PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE PREPARO E DISTRIBUIÇÃO DE REFEIÇÕES, que não merece ser utilizado para julgamento do lote 1.

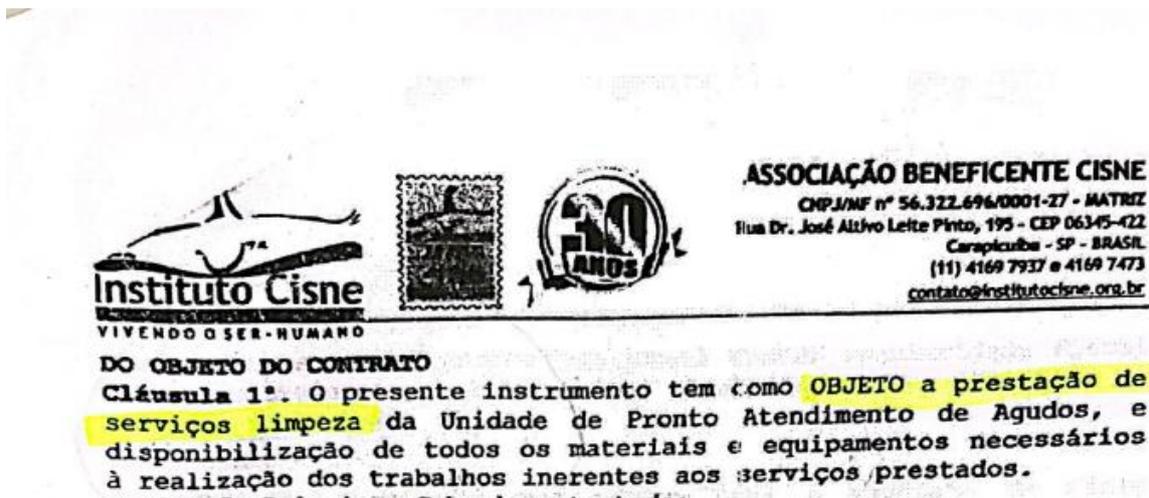
O segundo documento juntado para comprovação é o atestado de capacidade técnica emitido pela empresa EXPONENCIAL ENERGIA em 26/12/2022, o qual descreve:



Ainda, Sr. Pregoeiro, o próprio contrato de prestação de serviço apresentada pela recorrida conforme diligencia realizada demonstra no título ser serviço exclusivo de mão de obra para SERVENTE DE LIMPEZA, podemos pressupor que tal atestado foi redigido com a finalidade exclusiva para participação deste certame licitatório.

Assim sendo, neste atestado nada se refere quanto a PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE PREPARO E DISTRIBUIÇÃO DE REFEIÇÕES, mesmo que o atestado se referisse aos serviços de Copa com atividade de apenas preparo de café e chás e não merece ser utilizado para julgamento do lote 1. Caso não seja este o entendimento de Vossa Senhoria, o atestado não supre as exigências contidas no item 4.4.2. que não contempla os serviços do presente certame.

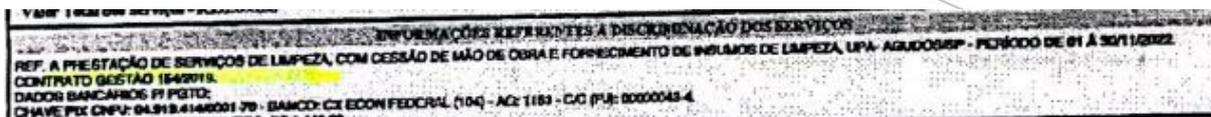
O terceiro documento juntado para comprovação é o atestado de capacidade técnica emitido pela ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE CISNE emitido em 08/12/2022, o qual se vislumbra a seguir:



Assim sendo, neste atestado nada se refere quanto a PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE PREPARO E DISTRIBUIÇÃO DE REFEIÇÕES, primeiro por não trazer nele contido do que se referem os serviços de “cozinha”, haja vista não se tratar de merenda, mas sim de COPA, sendo os serviços realizados para chás e cafés. E novamente vale reiterar que o contrato de prestação de serviço tem como objeto os serviços de limpeza, somente.

Nada obstante, o r. edital determina que deverão ser “6 (seis) postos de serviços entre cozinheira e auxiliar de cozinha e similares”, todavia, o atestado de capacidade técnica elaborado por esta recorrida, apenas menciona no quantitativo “10 (dez) funcionários Copa e Cozinha”, mas como poderia mencionar a quantidade de funcionários para prestação de serviços de copa e cozinha se até o momento só se vislumbrou atividades exercidas no ramo de limpeza?

Tanto nos causa estranheza, que até as notas fiscais emitidas por esta recorrida, todas constam na discriminação do serviço “Prestação de Serviços de Limpeza, com cessão de mão de obra e fornecimento de insumos de limpeza”. Ora, Sr. Pregoeiro, toda a documentação aponta para mão de obra de limpeza, nada se demonstra quanto aos serviços referentes a copa, de modo a pressupor que tal atestado foi redigido com a finalidade exclusiva para participação deste certame licitatório.



Caso ainda não seja este o entendimento de Vossa Senhoria, o atestado não supre as exigências contidas no item 4.4.2. que não contempla os serviços do presente certame.

Desta forma, por todo o aqui explanado, o requerido merece ser inabilitado por não cumprir os requisitos dispostos no item 4.4 do edital, sendo uma das partes mais cruciais para comprovar que a empresa é detentora de capacidade técnica para cumprir com o contrato com total êxito sem maiores prejuízos à municipalidade.

## DA VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA

Após análise das irregularidades que cometeu a recorrida, é necessário se analisar suas consequências na esfera jurídica, desta forma podemos citar o Princípio da Isonomia contido na Constituição Federal ao qual claramente a empresa em questão violou:

*Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, [...]”.*

Desta forma mesmo que seja de responsabilidade da Recorrida utilizar-se dos valores corretos para elaboração das propostas e possíveis custos, devendo arcar com os prejuízos, tal atitude burla o processo licitatório no sentido de trazer ao certame preços que prejudicam aqueles que realizaram os cálculos dentro os limites legais, respeitando toda a legislação civil, administrativa, trabalhista e qualquer outra que julgar-se necessário, evidenciando a omissão da realidade fática de seus contratos. Neste diapasão, a Lei nº 8.666/93 prevê:

*“Art. 3º: licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos.”*

Assim, não há como se falar em procedimento legal, haja vista que a escolha feita pela Recorrida em apresentar documentação irregular burla o procedimento licitatório, prejudicando os demais licitantes.

Em caso de permanência da empresa Recorrida como vencedora do certame incorrerá o processo licitatório em irregularidade. Restou totalmente comprovado que a recorrida não detém capacidade técnica se quer para a elaboração da proposta de preços onde não soube qual CCT utilizar-se quem dirá quanto à execução da prestação dos serviços.

Neste sentido, não há o que se falar em contratação por ser a mais benéfica à Administração Pública, no sentido de menor preço, visto que a falta de capacidade da recorrida prejudicou a ampla

concorrência, pois consagrou-se vencedora com documentos eivados de falácias, por exemplo, incorrendo em discordância da legislação vigente além de ir contra os próprios termos editalícios.

Vejamos Jurisprudência acerca do assunto:

*APELAÇÃO CÍVEL. LICITAÇÃO. RESCISÃO CONTRATUAL. SANÇÕES ADMINISTRATIVAS. SUSPENSÃO DO DIREITO DE PARTICIPAR DE LICITAÇÕES E CONTRATAR COM A CGTEE. DECLARAÇÃO DE INIDONEIDADE. Cabível rescisão contratual por alteração da contratada de valores nas planilhas relativas aos salários dos funcionários, que se reflete também nos encargos sociais, para compensar aumento dos custos administrativos e lucro, incorretamente apontados em sua proposta, a qual admite seu representante ser inexecuível. A sanção de suspensão do direito de participar de licitação e contratar com a administração não pode ser aplicada por prazo maior que 02 anos, conforme previsão contida no art. 87, inciso III, da Lei nº 8.666/1993. Entretanto, in casu, a suspensão de 05 anos foi aplicada apenas em relação às licitações e contratos com a própria CGTEE, conforme previsto no contrato e no edital, não havendo ilegalidade. Declaração de inidoneidade é sanção privativa de Ministro de Estado, Secretário Estadual ou Municipal, não podendo ser aplicada por outra autoridade, mesmo com poder de direção do órgão licitante. Precedentes do STJ. Possibilidade de cumulação das penalidades de suspensão do direito de licitar e de declaração de inidoneidade, sendo elas proporcionais ao ato cometido. APELAÇÃO PARCIALMENTE PROVIDA. (Apelação Cível Nº 070055785224, Vigésima Primeira Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Almir Porto da Rocha Filho, Julgado em 16/07/2014).*

Por todo o até aqui exposto, restou claro que a Recorrida feriu o princípio basilar da Isonomia, trazendo assim graves prejuízos ao processo licitatório em questão, devendo ser declarada inabilitada como medida da mais lúdima justiça!!

## **DA POSSÍVEL ALEGAÇÃO SOBRE A VANTAJOSIDADE DA PROPOSTA**

Em princípio à celeridade do ato administrativo, esta recorrente já impugna qualquer alegação sobre o princípio da vantajosidade.

Vale ressaltar, Sr. Pregoeiro, todos os erros identificados até aqui que inabilitam totalmente o ilmo. Recorrido pelo não cumprimento dos termos editalícios além de ser detentor de uma proposta totalmente inexecuível.

Não há o que se falar em vantajosidade quando os atos trazidos à esta baila estão totalmente eivados de erros que podem ocasionar danos ainda maiores à Administração Pública.

O objetivo de qualquer licitação é fazer com que a Administração Pública contrate ou compre atendendo sempre à proposta mais vantajosa, o que não significa dizer que a proposta tenha que ser, necessariamente, a proposta de menor valor, mas a proposta de menor valor ou dentro do valor

previamente orçado **que atenda a todos os requisitos técnicos especificados no Edital**, sob pena de se comprar um produto de qualidade aquém ou mesmo que seja inservível ao Poder Público.

## DOS PEDIDOS

Ante todo o exposto até aqui, requer-se a Vossa Senhoria, *com máxima* vênia, a inabilitação da recorrida no que tange ao LOTE 1:

- 1) Pela falta de capacidade técnica no que concerne aos direitos trabalhistas dos colaboradores, bem como suas obrigações trabalhistas conforme preceituam a CCT, além de não computar em seus custos valores destinados à aquisição e disponibilização de EPI para os colaboradores, o que pode trazer sérios prejuízos à Administração Pública como muito explanado nesta razões recursais, o que torna a proposta apresentada totalmente inexecutável por estar fora da realidade jurídica/legal que deveria ter sido honrada;
- 2) Pelo não preenchimento das exigências do item 1.1 quando não consta em seu rol de CNAE nenhuma atividade relativa a refeições/cozinhas, não sendo de “ramo de atividade pertinente” como bem preceitua os termos editalícios;
- 3) Pela falta de ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA que cumpra os requisitos do item 4.4 do edital, sendo que nenhum dos atestados apresentado pelo ora recorrido atendem os subitens 4.4.1 e 4.4.2, conforme anteriormente explanado;
- 4) Pelo ferimento do Princípio Constitucional da Isonomia, onde a apresentação da proposta inexecutável trouxe desvantagem aos demais participantes que cumpriram com todas as normas legais vigentes para participarem de forma adequada e capaz de cumprir com o objeto do presente certame, devendo ser declarada como inabilitada como medida da mais lícita justiça.
- 5) Impugna-se, desde já, qualquer alegação de VANTAJOSIDADE DA PROPOSTA, visto que o objetivo de qualquer licitação é fazer com que a Administração Pública contrate ou compre atendendo sempre à proposta mais vantajosa, o que não significa dizer que a proposta tenha que ser, necessariamente, a proposta de menor valor, mas a proposta de menor valor ou dentro do valor previamente orçado que atenda a todos os requisitos técnicos especificados no Edital, sob pena de se comprar um produto de qualidade aquém ou mesmo que seja inservível ao Poder Público.

- 6) Subsidiariamente, caso não seja o entendimento do Ilustre Pregoeiro, se digne a encaminhar o presente para a Autoridade Superior;
- 7) Caso ainda, não haja provimento do presente recurso utilizará ainda todos os meios legais e judiciais permitidos, inclusive representação junto ao Ministério Público, a fim que se valha o senso da mais lúdima Justiça.

Nestes termos,

Pede e aguarda deferimento como medida da mais lúdima justiça!!

Capivari, 16 de janeiro de 2023.

Documento assinado digitalmente  
 VAGNER ANTONIO PAULA  
Data: 16/01/2023 15:53:48-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>

---

**Vagner Antonio Paula**  
RG/SSP/SP nº 17.570.762-5 | CPF nº 129.256.468-75  
P.S. SERVIÇOS E ALIMENTAÇÃO LTDA  
CNPJ: 11.886.898/0001-63

## RELATÓRIO 1 - Aprovado

Versão do software : 2.11rc5  
Nome : Verificador de Conformidade  
Arquivo Fonte : RECURSO\_AGUDOS\_assinado.pdf  
Resumo SHA256 do arquivo : 0791c7eebb54ed769264676bb5885ad0593d9d8476e4feafa413fb975c83d130  
Tipo do arquivo : PDF  
Quantidade de assinaturas : 1  
Data de verificação : 16/01/2023 16:05:29 BRT  
Fonte da data : Offline

## ASSINATURAS

### Assinante

Assinante : CN=VAGNER ANTONIO PAULA  
Tipo de assinatura : Destacada  
Status da assinatura : Aprovado  
Caminho de certificação : Aprovado  
Estrutura : De acordo (ISO 32000).  
Cifra assimétrica : Aprovada  
Resumo criptográfico : Correto  
Atributos obrigatórios : Aprovados.

### Informações do assinante

CPF : \*\*\*.256.468-\*\*

### Certificados utilizados

#### Certificado

Buscado : Offline  
Assinatura : Aprovada  
Entidade : CN=VAGNER ANTONIO PAULA  
Emissor : CN=AC Final do Governo Federal do Brasil v1, OU=AC Intermediaria do Governo Federal do Brasil v1, O=Gov-Br, C=BR  
Data de emissão : 28/01/2022 11:10:32 BRT  
Aprovado até : 28/01/2023 11:10:32 BRT

#### Certificado

Buscado : Offline  
Assinatura : Aprovada  
Entidade : CN=AC Final do Governo Federal do Brasil v1, OU=AC Intermediaria do Governo Federal do Brasil v1, O=Gov-Br, C=BR  
Emissor : CN=AC Intermediaria do Governo Federal do Brasil v1, OU=Autoridade Certificadora Raiz do Governo Federal do Brasil v1, O=Gov-Br, C=BR  
Data de emissão : 17/06/2020 17:50:27 BRT  
Aprovado até : 09/06/2033 09:00:47 BRT

**LCR**

Emissor : CN=AC Final do Governo Federal do Brasil v1, OU=AC Intermediaria do Governo Federal do Brasil v1, O=Gov-Br, C=BR  
Buscado : Offline  
Assinatura : Aprovada  
Data de publicação : 16/01/2023 15:40:57 BRT  
Próxima atualização : 16/01/2023 16:50:57 BRT

### **Certificado**

Buscado : Offline  
Assinatura : Aprovada  
Entidade : CN=AC Intermediaria do Governo Federal do Brasil v1, OU=Autoridade Certificadora Raiz do Governo Federal do Brasil v1, O=Gov-Br, C=BR  
Emissor : CN=Autoridade Certificadora Raiz do Governo Federal do Brasil v1, OU=Instituto Nacional de Tecnologia da Informacao - ITI, O=Gov-Br, C=BR  
Data de emissão : 16/06/2020 17:03:47 BRT  
Aprovado até : 09/06/2033 09:00:47 BRT

### **LCR**

Emissor : CN=AC Intermediaria do Governo Federal do Brasil v1, OU=Autoridade Certificadora Raiz do Governo Federal do Brasil v1, O=Gov-Br, C=BR  
Buscado : Offline  
Assinatura : Aprovada  
Data de publicação : 11/01/2023 17:54:19 BRT  
Próxima atualização : 11/04/2023 17:54:19 BRT

### **Certificado**

Buscado : Offline  
Assinatura : Aprovada  
Entidade : CN=Autoridade Certificadora Raiz do Governo Federal do Brasil v1, OU=Instituto Nacional de Tecnologia da Informacao - ITI, O=Gov-Br, C=BR  
Emissor : CN=Autoridade Certificadora Raiz do Governo Federal do Brasil v1, OU=Instituto Nacional de Tecnologia da Informacao - ITI, O=Gov-Br, C=BR  
Data de emissão : 10/06/2020 12:45:29 BRT  
Aprovado até : 10/06/2033 12:00:29 BRT

### **Atributos Obrigatórios**

Nome do atributo : IdMessageDigest  
Corretude : Aprovado  
Nome do atributo : IdContentType  
Corretude : Aprovado

**Atributos Opcionais**

Nome do atributo : IdSigningTime  
Resultado da verificação : Aprovado

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP007761/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/08/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043742/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.118083/2022-07  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/08/2022

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

SIND DOS TRAB EM EMP REF COL.C I R I.NORT OES SP, CNPJ n. 66.493.107/0001-27, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDERC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP, CNPJ n. 60.258.985/0001-81, neste ato representado(a) por seu ;

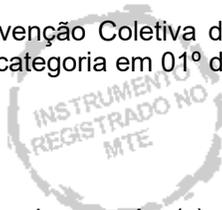
celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2022 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, ASSIM ENTENDIDAS COMO: COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES INDUSTRIAIS, CESTAS BÁSICAS E COMISSARIAS. EXCETO A CATEGORIA ECONÔMICA DO SETOR DE FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR E MERENDA ESCOLAR**, com abrangência territorial em Adamantina/SP, Adolfo/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Agudos/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Américo de Campos/SP, Andradina/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Araçatuba/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Auriflama/SP, Avai/SP, Avanhandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálsamo/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabrália Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caiuá/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchas/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Cosmorama/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Elisário/SP, Embaúba/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estrela do Norte/SP, Estrela d'Oeste/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínea/SP, Franca/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaira/SP, Guapiaçu/SP, Guará/SP, Guaraçaí/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guariba/SP, Guataparã/SP, Guzolândia/SP, Herculândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igarçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Ilha Solteira/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Inúbia



Paulista/SP, Ipaussu/SP, Ipuã/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itaju/SP, Itapeva/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itararé/SP, Itatinga/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jaci/SP, Jales/SP, Jardinópolis/SP, Jaú/SP, Jariquera/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Junqueirópolis/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavínia/SP, Lençóis Paulista/SP, Lins/SP, Lourdes/SP, Lucélia/SP, Lucianópolis/SP, Luís Antônio/SP, Luizânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macauba/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Mariópolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Monções/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Castelo/SP, Morro Agudo/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Narandiba/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Novais/SP, Nuporanga/SP, Ocaçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orândia/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranapuã/SP, Parapuã/SP, Pardinho/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Piacatu/SP, Pindorama/SP, Piquerobi/SP, Piraju/SP, Pirajui/SP, Pirapozinho/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongai/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Quintana/SP, Rancharia/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Restinga/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rinópolis/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Rubiácea/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Sagres/SP, Sales Oliveira/SP, Sales/SP, Salmourão/SP, Salto Grande/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santo Anastácio/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau d'Alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São Manuel/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Simão/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Severínia/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanópolis/SP, Tabapuã/SP, Taciba/SP, Taguai/SP, Taiti/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tejupá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Trabiju/SP, Três Fronteiras/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vera Cruz/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

O Salário Normativo da Categoria Profissional, a partir de 1º de junho 2022 será reajustado com a aplicação de 8,5% (oito e meio por cento), ou seja, será de **R\$ 1.562,81 (um mil, quinhentos, sessenta, dois reais, oitenta e um centavos) mensais ou R\$ 7,10 (sete reais e dez centavos) por hora.**

Parágrafo único: **A partir de 1º de janeiro de 2023, com a aplicação de 3,13% será de R\$ 1.611,73 (um mil, seiscentos, onze reais, setenta e três centavos) mensais ou R\$ 7,32 (sete reais, trinta e dois centavos) por hora.**

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO DE COZINHEIRO(A)**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

O Salário Normativo de Cozinheiro(a) terá reajuste de 8,5% (oito e meio por cento) e, portanto, o piso desta função, **a partir de 1º de junho de 2022 será de R\$ 1.738,02 (um mil, setecentos, trinta, oito reais e dois centavos) mensais ou R\$ 7,90 (sete reais e noventa centavos) por hora.**

Parágrafo único: **A partir de 1º de janeiro de 2023, com a aplicação de 3,13% será de R\$ 1.792,42 (um mil, setecentos, noventa, dois reais, quarenta e dois centavos) mensais ou R\$ 8,14 (oito reais e quatorze centavos) por hora.**

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO DE COPEIRO(A) HOSPITALAR**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

O Salário Normativo de Copeiro(a) Hospitalar, terá reajuste de 8,5% (oito e meio por cento) e, portanto, o piso desta função, **a partir de 1º de junho de 2022 será de R\$ 1.568,38 (um mil, quinhentos, sessenta, oito reais, trinta e oito centavos) mensais ou R\$ 7,12 (sete reais e doze centavos) por hora.**

Parágrafo único: **A partir de 1º de janeiro de 2023, com a aplicação de 3,13% será de R\$ 1.617,47 (um mil, seiscentos, dezessete reais, quarenta e sete centavos) mensais ou R\$ 7,35 (sete reais, trinta e cinco centavos) por hora.**

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

Os Salários Normativos da Categoria Profissional serão reajustados em 11,9% (onze vírgula nove por cento), sendo 8,5% (oito vírgula cinco por cento), a partir de 1º de junho de 2022 e mais 3,13% (três vírgula treze por cento), a partir de 1º de janeiro de 2023, para quem ganha até 2,5 (dois vírgula cinco) pisos da Categoria Profissional.

§ 1º - **Para salários superiores a 2,5 (dois vírgula cinco) pisos da Categoria Profissional, ou seja, R\$ 3.600,95 (três mil e seiscentos reais e noventa e cinco centavos), será aplicado o valor fixo de R\$ 306,08 (trezentos e seis reais e oito centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e mais R\$ 122,29 (cento e vinte e dois reais e nove centavos), a partir de 1º de janeiro de 2023, ou livre negociação, se mais vantajosa.**

§ 2º - Para as funções descritas nas cláusulas anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

§ 3º - Os reajustes serão aplicados a partir de 1º de junho de 2022.

§ 4º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2021 a 30/05/2022, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferências de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas efetuarão o pagamento mensal dos salários até o 2º (segundo) dia útil bancário do mês subsequente ao vencido.

§ 1º - As empresas que optarem pôr efetuar o pagamento no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente terão que efetuar adiantamento salarial até o dia 20 (vinte) do mês, no valor de 30% (trinta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 2º - Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de 01 (um) dia no pagamento de salário, e de 5% (cinco por cento) por dia, do período subsequente.

## **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO COM CHEQUE OU DEPÓSITO**

Quando o pagamento do salário for efetuado mediante cheque ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa recebê-lo, no dia em que estiver previsto o pagamento, sem que haja prejuízo nos intervalos para refeição e/ou descanso.

## **CLÁUSULA NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As empresas deverão fornecer ao empregado, no prazo de até 02 (dois) dias, na própria unidade, demonstrativo de pagamento ou por qualquer meio eletrônico, onde conste: identificação completa da empresa, do empregado, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) e descontos efetuados.

**Parágrafo único** - No caso de constatação de erros no demonstrativo de pagamento, a empresa deverá sanar o erro e pagar a diferença até a próxima folha de pagamento, exceto para divergências em salário nominal, a qual deverá ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTO EM FOLHA**

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, as parcelas relativas a empréstimos, mensalidade do plano odontológico de dependentes (quando houver), celebrados com o Sindicato, desde que os descontos sejam EXPRESSAMENTE autorizados pelo empregado DE FORMA INDIVIDUAL, e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

§ 1º - As autorizações serão encaminhadas às empresas, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sendo que as inclusões de novos sócios deverão ser informadas neste mesmo prazo.

§ 2º - As exclusões por demissão dos trabalhadores serão informadas pela empresa ao Sindicato Profissional até o dia 25 (vinte e cinco) do mês que ocorrerem, ficando para o mês subsequente o processamento das exclusões que ocorrerem após esta data.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA

Será garantido ao empregado admitido para substituir outro, o menor salário pago ao exercente da mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

§ 1º - Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, no caso previsto nesta cláusula, será garantido o salário inicial ou o menor salário pago em cada função.

§ 2º - Não se incluem na garantida prevista nesta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Nas substituições eventuais temporárias, o substituto fará jus à diferença salarial entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, nas substituições com prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

**Parágrafo único** - Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução de salário

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

Exceto nos meses de janeiro, novembro e dezembro, as empresas concederão aos empregados, por ocasião das férias, 50% (cinquenta por cento) de antecipação do 13º salário, podendo ser solicitado pelos mesmos, a qualquer tempo.

**Parágrafo único** - Fica estipulada multa de 10% (dez por cento) do salário nominal, em benefício do trabalhador, por atraso no pagamento de qualquer das parcelas do 13º salário.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita com um adicional de 50% (cinquenta por cento), para todas as horas extras prestadas, à exceção das horas realizadas nos descansos semanais remunerados (domingos e feriados), as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cento por cento). As empresas somente poderão implantar seu banco de horas, após acordo coletivo formalizado com o sindicato profissional.

§ 1º - Quando o feriado coincidir com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia durante a semana respectiva.

§ 2º - É facultada às empresas a prorrogação de jornada e compensação de horas previstas no artigo 59 da CLT, devendo as empresas comunicar ao Sindicato Profissional os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos no âmbito de suas empresas.

§ 3º - 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.

§ 4º - As empresas poderão estabelecer período de apuração da coleta das informações relativas ao controle de ponto dos trabalhadores mantendo a periodicidade de apuração mensal de acordo com cada empresa.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO POR ANUÊNIO**

Os empregados que por força da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, já tinham adquiridos o direito ao anuênio, continuarão acumulando os percentuais a que fazem jus até 31/03/97.

**Parágrafo único** - A partir de 01/04/1997 os percentuais de anuênio ficarão congelados, isto é, continuarão a serem pagos, com o mesmo percentual.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22hs00 de um dia até as 05hs00 do dia seguinte e terá remuneração superior ao do diurno, com um acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora diurna, mesmo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, conforme estabelece o artigo 73 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e a Súmula 213 de STF.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFLEXOS**

As empresas efetuarão a integração da média das horas extras habituais e do adicional noturno para remuneração de: férias acrescidas de 1/3, 13o salário, descanso semanal remunerado, FGTS e multa de 40%, e aviso prévio.

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRÊMIOS**

Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valores pagos, através de folha de pagamento ao empregado ou ao grupo de empregado e não havendo que se falar em integração ao salário nem se constituindo tais liberalidades base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, ou direito adquirido.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

As empresas deverão apresentar ao Sindicato laboral uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2023, até 30/12/2022.

§ 1º - A empresa que não atender o previsto no caput desta cláusula está sujeita ao pagamento da multa de 30% (trinta por cento) do salário normativo por trabalhador envolvido, cujo pagamento deverá ocorrer até 30/04/2023, sendo que o respectivo valor será recolhido mediante apresentação de boleto bancário em favor do Sindicato Laboral e o seu destino será revertido em prol do trabalhador, como cursos, palestras, etc, através de criação de um Fundo, que será utilizado para campanhas de conscientização do trabalhador.

§ 2º - A eventual aplicação de multa não exime a obrigação da negociação do PLR com o sindicato.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES/VALE REFEIÇÃO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

As empresas fornecerão refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o salário, limitado a R\$ 60,00 (sessenta reais).

Parágrafo único - As empresas que não possuam restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um **Vale Refeição no valor de R\$ 27,20** (vinte e sete reais e vinte centavos) por dia trabalhado.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS/VALE COMPRAS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

As empresas concederão aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a 4,5 (quatro vírgula cinco) pisos da Categoria Profissional, ou seja, aqueles que recebem igual ou inferior a R\$ 6.481,71 (seis mil quatrocentos e oitenta e um reais e setenta e um centavos), mensalmente, um Vale Compras no valor de R\$ 187,54 (cento e oitenta e sete reais e cinquenta e quatro centavos), correspondente a 12% (doze por cento) do piso em 1º de junho de 2022 e, a partir de 1º de janeiro de 2023, no valor de R\$ 193,41 (cento e noventa e três reais e quarenta e um centavos), ou, uma Cesta Básica de Alimentos com composição equivalente ao valor do vale compras, conforme descrição abaixo, devendo ser complementada caso não atingir o valor de vale compras.

03 Pacotes de Arroz Longo Fino Tipo 1 c/ 5kg  
04 Pacotes de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1kg  
03 Unidades de Óleo de Soja c/ 900 ml  
03 Pacotes de Açúcar Refinado c/ 1kg  
02 Pacotes de Café Moído (Selo Abic) c/ 500g  
01 Pacote de Macarrão Espaguete c/ 500g  
01 Lata de Extrato de Tomate c/ 340g  
01 Pacote de Leite em Pó Integral c/ 200g  
01 Pacote de Farinha de Trigo Especial c/ 1kg  
01 Pacote de Farinha de Mandioca Crua c/ 500g  
01 Lata de Ervilha em conserva / seleta de legumes  
01 Pacote de Sal Refinado c/ 1kg  
01 Lata de Milho Verde  
01 Lata de Sardinha em Conserva  
01 Lata de Achocolatado (Nescau ou Toddy) c/ 200g  
01 Pacote de Biscoito Cream Cracker c/ 200g  
01 Pacote de Biscoito Maisena c/ 200g

01 Lata de Goiabada c/ 300g  
01 Pacote de Fubá c/ 500g  
01 Pacote de Sabão em Pó (Omo) c/ 800g  
01 Amaciante de Roupas (Ypê) c/ 1litro  
01 Peças de Creme Dental c/ 180g  
04 Peças de Sabonete (Lux) 90g  
01 Alvejante com Cloro c/ 1litro

§ 1º - Todos os empregados terão direito a este benefício a partir de sua contratação, como temporário ou contratado, inclusive os que estiverem de férias, exceto aqueles que faltarem sem justificativas, e os que ingressarem no trabalho com atraso, a não ser que compense o atraso no próprio dia.

§ 2º - 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.

§ 3º - Para concessão deste benefício os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o cancelamento.

§ 4º - Consideram-se faltas justificadas somente aquelas previstas na legislação em vigor.

§ 5º - O vale compras ou cesta de alimentos deverá ser entregue no máximo até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à aquisição do benefício pelo empregado.

§ 6º - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até R\$ 13,00 (treze reais), por empregado.

§ 7º - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo mesmo período.

§ 8º - O empregado afastado por motivo de auxílio doença terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 06 (seis) meses.

§ 9º - O empregado afastado por motivo de acidente de trabalho terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 10º - Os empregados que forem admitidos em regime de tempo parcial (part time) e até o limite de 120 (cento e vinte) horas mensais, receberão mensalmente um vale compras no valor de R\$ 112,52, (cento e doze reais e cinquenta e dois centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e, a partir de 1º de janeiro de 2023, R\$ 116,04 (cento e dezesseis reais e quatro centavos), com desconto em folha de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos).

§ 11º - As empresas se obrigam a doar mensalmente ao Sindicato dos Empregados uma cesta de alimentos igual à que está sendo fornecida aos seus empregados, a fim de que tenha a possibilidade de comparar o valor e qualidade dos produtos da mesma.

§ 12º - Deverão as empresa manter o benefício concedido no início da vigência desta Convenção Coletiva (seja cesta in natura ou vale compras) pelo período mínimo de seis meses, sendo que, em caso de necessidade de alteração da forma de concessão do benefício (da cesta in natura para vale compras e/ou vice-versa) em período inferior ao convencionado, deverão negociar diretamente com o Sindicato Profissional.

§ 13º - Para a Convenção Coletiva, cuja vigência será de junho/2023 a maio/2024, convencionam as partes que o valor da cesta básica/vale alimentação será equivalente ao percentual de 13% (treze por cento) do piso da categoria reajustado em junho/2023.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MEDICA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

As empresas concederão obrigatoriamente, após 180 (cento e oitenta) dias da admissão e sem carências, plano de Assistência Médica Hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, devidamente consignados perante a Previdência Social, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até 16 (dezesesseis) anos.

§ 1º - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica Hospitalar.

§ 2º - Para manutenção do plano de assistência médica hospitalar, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto de até no máximo 40% (quarenta por cento) sobre o custo individual da assistência médica, limitado ao teto máximo de desconto em **R\$ 78,00 (setenta e oito reais) mensais por participante**, ou desconto fixo de **R\$ 50,00 (cinquenta reais) por vida, com coparticipação em todas as consultas (exceto urgência e emergência) no valor unitário de R\$ 35,00**, (trinta e cinco reais), com aplicação em todas as faixas salariais.

§ 3º - O limite de desconto citado no parágrafo 2º será válido somente para os planos em enfermaria, previsto nas leis 9.656/98 e 9.961/00. Ficando estabelecido que, para os planos com direito a coberturas diferenciadas, o trabalhador assumirá o custo da diferença entre os planos.

§ 4º - Os empregados que desejarem manter o plano de Assistência Médica Hospitalar para os filhos maiores de 16 (dezesesseis) anos poderão fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor integral referente à participação do filho.

§ 5º - As empresas obrigam-se, sempre que solicitado pelo sindicato dos empregados, a exibirem formalmente o valor que está sendo pago a título de plano de Assistência Médica Hospitalar.

§ 6º - Comprovado pelo empregado(a) que se submeterá à cirurgia marcada anteriormente à comunicação de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a empresa manterá o pagamento do plano de Assistência Médica Hospitalar até a realização da cirurgia.

§ 7º - Os empregados afastados em razão de Auxílio Doença ou Acidente de Trabalho continuarão no seu direito ao plano de assistência médica hospitalar até o 12º (décimo segundo) mês. A partir do 13º (décimo terceiro) mês os empregados arcarão com os custos integrais da mensalidade do plano, devendo a empresa comunicar o empregado afastado que poderá continuar no plano desde que assuma o custo total do benefício.

§ 8º - De acordo com a Lei 9.656/98, em seus artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279, da Agência Nacional de Saúde, os empregados dispensados sem justa causa, terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, poderão manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citada.

§ 9º - A partir de 01/02/2023, quaisquer empregados que desejarem incluir o cônjuge no Plano de Assistência Médica Hospitalar, somente poderão fazê-lo assumindo o pagamento do valor integral do custo do Plano de Saúde referente a participação do cônjuge.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão para a empregada ou ao empregado desde que este tenha a guarda comprovada do menor de até 06 (seis) anos de idade, o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para aqueles que recebem até 1,5 pisos, isto é, R\$ 2.417,59 (dois mil quatrocentos e dezessete reais e cinquenta e nove centavos), acima desse limite as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário normativo, por mês, para manutenção de cada menor em creche de livre escolha.

§ 1º - As empregadas (os) com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do menor ou termo de guarda e declaração da entidade creche.

§ 2º - Para recebimento do reembolso previsto no "CAPUT" desta cláusula, a empregada (o) deverá apresentar recibo do pagamento no prazo máximo de 30 (trinta) dias da data do respectivo pagamento.

§ 3º - Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho convencionam que as concessões das vantagens contidas no "caput" e § 1º desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, Portaria nº 01 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria nº 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL LIFECARD ASSIST

#### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

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

§ 1º - A prestação do plano Benefício Social Lifecard Assist iniciará a partir de 1º de junho de 2022 e 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 <https://www.lifecardassist.com.br/>.

§ 2º - Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Lifecard Assist e com expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/07/2022, o valor total de R\$ 27,00 (vinte e sete reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora. O custeio do plano Benefício Social Lifecard Assist será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

§ 3º - 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.

§ 4º - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento, assumirá, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, uma indenização junto ao trabalhador no dobro do valor dos benefícios e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

§ 5º - Ocorrendo a inadimplência da empresa, poderão os sindicatos propor a respectiva ação de cumprimento.

§ 6º - O presente Benefício Social não possui natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter eminentemente assistencial.

§ 7º - A obrigação das empresas limitam-se ao repasse dos valores, sendo que os sindicatos signatários não possuem nenhuma responsabilidade por eventuais demandas envolvendo beneficiários/empregados e empregadoras com a Gestora Lifecard Assist.

§ 8 - Os benefícios disponibilizados:

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

de medicamentos e as farmácias conveniadas estão disponíveis em [www.lifecardassist.com.br/](http://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 ou seus dependentes legais, 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) TELEMEDICINA:** os trabalhadores/beneficiários 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.grupopolifecard.com.br](http://app.grupopolifecard.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.

§ 9º - Além dos benefícios elencados no parágrafo anterior, o trabalhador/beneficiário terá direitos a todos os descontos exclusivos em diversos estabelecimentos do **CLUBE TÁ NA MÃO** (clube de vantagens), bastando que o trabalhador acesse o site [www.clubetanamao.com.br](http://www.clubetanamao.com.br) e finalize o cadastro de usuário.

No momento da compra, cada estabelecimento terá sua mecânica de resgate própria para que os trabalhadores possam usufruir dos descontos exclusivos em seus produtos.

Nas lojas físicas, será necessário imprimir o cupom e apresentá-lo ao lojista no momento da compra ou a identificação no primeiro contato no local de vendas de cada estabelecimento.

Nas lojas virtuais, para usar os descontos será necessário utilizar o código de desconto disponibilizado na descrição da oferta ou através dos links exclusivos.

Qualquer dúvida ou divergência poderá ser sanada pelo e-mail de contato [clubetanamao@clubetanamao.com.br](mailto:clubetanamao@clubetanamao.com.br).

§ 10º - O benefício constante nesta cláusula substitui o seguro de vida das convenções coletivas anteriores.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal: SINDER - Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo signatário da presente, obrigam-se a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA, o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado ativo na base territorial do Sindicato suscitante. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em 20/07/2022 e término em 20/06/2023.

§ 1º - A base de incidência tem como referência o número de empregados que prestam serviços na empresa, dentro da base territorial do Sindicato Profissional, beneficiado por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, no mês do recolhimento.

§ 2º - A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, incorrerá a multa de 2% (dois por cento) do montante não recolhido, acrescidos de juros de 1,0% (um por cento) ao mês.

§ 3º - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal dos empregados, em até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 4º - O Sindicato suscitante se compromete a oferecer de forma gratuita ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA a todos os empregados das referidas empresas, com as coberturas exigidas pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), onde o Sindicato se compromete fazer as devidas inclusões utilizando as informações contidas em relatórios encaminhados pela Empresa ou o empregado preencher devidamente a ficha de adesão fornecida pelo Sindicato.

§ 5º - Fica ajustado entre as partes que a partir de janeiro de 2023, o AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA deverá ser recolhido até o dia 18 de cada mês. A partir de janeiro de 2024, o recolhimento deverá ocorrer até o dia 16 de cada mês, e ainda, que a partir de janeiro de 2025 deverá ser recolhido até o dia 15 de cada mês.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - READMISSÃO SEM CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não será admitido contrato de experiência quando se tratar de readmissão de empregado para o mesmo cargo, no prazo máximo de 12 (doze) meses, contados do efetivo desligamento.

§ 1º - Fica vedada qualquer dedução salarial para o empregado que perceba o salário normativo da categoria e que foi recontratado por outra concessionária na mesma unidade.

§ 2º - Ao empregado contratado na condição de prestador de serviço temporário, fica garantida pela empresa a contagem do tempo de trabalho executado sob este regime como período de experiência, sendo este incorporado, caso o mesmo seja efetivamente contratado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 06 (seis) horas, uma única vez, acrescido de alimentação e vale transporte.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO INTERMITENTE**

A contratação de trabalhadores na modalidade intermitente poderá ocorrer somente para as atividades eventuais, ficando vedada a substituição de obreiros contratados a prazo indeterminado.

§ 1º - Os contratos intermitentes somente poderão ser celebrados para novas contratações, não sendo aplicados automaticamente para contratos vigentes.

§ 2º - A remuneração dos empregados com contratos intermitentes não poderá ser inferior ao salário pago para os demais empregados que exerçam a mesma função no local da prestação do serviço, seja ele pago em hora ou dia.

§ 3º - Os trabalhadores com contrato intermitente, que trabalhe igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês terão direito a cesta básica ou vale compras pelo valor integral, conforme cláusula que trata sobre o assunto;

§ 4º - Os trabalhadores com contrato intermitente terão direito ao vale-transporte e vale refeição e/ou refeição no local correspondente aos dias de trabalho.

§ 5º - Não será obrigatório o fornecimento de convênio médico para os trabalhadores com contrato intermitente.

§ 6º - Caso o empregado não compareça ao trabalho mesmo tendo confirmado a atividade e por justo motivo não puder comparecer, não será aplicada nenhuma penalidade se comprovado no prazo de 48 horas.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados nas empresas da categoria profissional de Refeições Coletivas, com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses, deverão preferencialmente ser homologadas no Sindicato suscitante.

§ 1º - As empresas que optarem por homologar as rescisões em suas sedes ou unidades operacionais poderão fazê-las, desde que enviem ao Sindicato suscitante mensalmente cópias de todas as rescisões realizadas dentro do mês, com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses, acompanhadas dos respectivos comprovantes de pagamento do saldo de rescisão e do FGTS, assim como, comprovante do recolhimento da multa fundiária.

§ 2º - Os comprovantes de que trata o § 1º, deverão ser encaminhados ao respectivo Sindicato até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para conferência, sob pena de multa prevista na cláusula 63ª (multa por descumprimento).

§ 3º - Os prazos para quitação das verbas rescisórias seguirão conforme o artigo 477 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017.

§ 4º - A inobservância dos prazos previstos no § 3º desta cláusula ensejará ao empregador o pagamento em favor do empregado, de valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente.

§ 5º - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

§ 6º - Constatado pelo Sindicato diferenças a serem pagas ao empregado de forma complementar, após notificação, à empresa terá 10 (dez) dias úteis para fazê-lo, sob pena de multa de 30% (trinta por cento) do saldo rescisório em favor do empregado.

§ 7º - As homologações deverão ser realizadas no prazo de 15 dias contados do pagamento das verbas rescisórias.

I – Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

II – Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

III – A inobservância dos prazos acima previstos sujeitará ao empregador o pagamento em favor do

empregado do valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando comprovadamente o trabalhador tiver dado causa a mora.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DISPENSA/JUSTA CAUSA**

O empregado demitido sob a alegação de falta grave, nos termos do artigo 482, da CLT, deverá ser comunicado, por escrito e contra recibo, das razões determinantes de sua dispensa, sob pena de torná-la imotivada. No caso de o empregado recusar-se a assinar a carta de dispensa, esta deverá ser lida e assinada por 02 (duas) testemunhas.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO**

#### **a) AVISO PRÉVIO DE ACORDO COM A LEI 12.506/2011**

De acordo com a Lei 12.506/2011 e Nota técnica 184 expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço prestado pelo empregado na mesma empresa ou empregador. Para toda a relação contratual que supere 01(um) ano de duração, deverão ser acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

§ 1º - A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12506/2011 aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado, isto significa que o aumento do número de dias no aviso prévio só se aplica em favor do empregado, ou seja, quando o empregado tiver que cumprir o aviso prévio trabalhando, cujo pedido de demissão tenha sido de sua iniciativa o prazo será de trinta dias e não terá qualquer acréscimo de dias aos 30 (trinta) dias de aviso prévio a ser cumprido trabalhando. A mesma regra se aplica para o aviso prévio indenizado;

§ 2º - A Lei 12.506/11 em nada alterou o artigo 488 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, logo, continua em vigor a redução da jornada diária de trabalho em duas horas ou a redução de 07 (sete) dias durante o cumprimento do aviso prévio trabalhando, sem qualquer prejuízo na remuneração;

§3º - O período do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais, isto significa que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais, inclusive seus reflexos no pagamento do décimo terceiro salário e férias na rescisão.

§ 4º - 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”;

§ 5º - Em caso de encerramento de contrato de prestação de serviços entre empresa e tomador, recaiando o término do aviso prévio, proporcional do empregado nos trinta dias que antecedem a data base, somente terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme previsão no art. 9º da Lei nº 7.238/84, c/c art. 9º da Lei nº 6.708/79, senão receber as diferenças resultantes da aplicação do reajuste salarial negociado pelos sindicatos representativos da sua categoria no prazo máximo de trinta dias, após a homologação da convenção coletiva de trabalho, através de rescisão complementar. Para aplicação do previsto neste parágrafo, será necessário que a empresa apresente o comprovante do encerramento contratual no prazo da rescisão do trabalhador.

§ 6º - As cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada à proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506/2011.

## b) DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica o empregado dispensado do trabalho sem qualquer ônus, e o empregador dispensado do pagamento de salários, sempre que, no curso do aviso prévio, da empresa para o empregado, o empregado comprovar a obtenção de um novo emprego através de correspondência da futura empresa, solicitando seu afastamento.

§ 1º - Quando a dispensa do empregado for motivada pelo empregador e este determinar que o aviso prévio seja trabalhado, não poderá a prestação de serviços durante o curso de aviso prévio ser suspensa pelas empresas, sob pena de descaracterização do instituto do aviso prévio, previsto no artigo 487, da CLT.

§ 2º – Caso a empresa necessite, solicitará a permanência do trabalhador por um período de 5 (cinco) dias, para encerramento de pendências.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TEMPORÁRIOS**

Ao empregado contratado na condição de prestador de serviço temporário, fica garantido pela empresa a contagem do tempo de trabalho executado sob este regime como período de experiência, sendo este incorporado, caso o mesmo seja efetivamente contratado.

§ 1º- A contratação de trabalho temporário somado ao período considerado como experiência, não poderá ultrapassar o prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º- Fica assegurado aos trabalhadores temporários o direito estipulado na legislação específica, na legislação complementar e na Constituição Federal, destacando-se os seguintes:

- a) Remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base da jornada legal;
- b) Os trabalhadores temporários que permanecerem por mais de quinze dias de trabalho na mesma empresa tomadora ou cliente, contribuirão para o Sindicato profissional, conforme estabelecido na cláusula Contribuição dos Empregados.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TEMPO PARCIAL (PART TIME)**

As empresas somente poderão contratar trabalhadores na modalidade tempo parcial (part time) em montante que não ultrapasse 20% (vinte por cento) do total de empregados lotados na unidade de prestação de serviços.

§ 1º - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 (seis) horas suplementares.

§ 2º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 3º - Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial, será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociações coletivas.

§ 4º - Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão realizar horas extras.

§ 5º - Fica expressamente vedada a contratação na modalidade de trabalho intermitente de que trata o § 3º do Art. 443 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2.017.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Mediante solicitação, a empresa fornecerá carta de referência por ocasião da rescisão contratual sem justa causa ou pedido de demissão.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - R.S.C./DOCUMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão, mediante solicitação individual, para fins previdenciários, a Relação de Afastamento e Contribuições, bem como, qualquer outra documentação, no prazo de 10 (dez) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE FGTS E INSS**

As empresas fornecerão mensalmente ao sindicato profissional a relação de recolhimentos de FGTS e INSS dos empregados ativos e afastados por Acidente de Trabalho, sempre que solicitado pelo mesmo, no prazo de 15 (quinze) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FICHA DE REGISTRO**

As empresas se obrigam a manter nos locais de prestação de serviços do trabalhador (unidades/clientes) original e ou cópia da ficha de registro de empregados conforme previsto no artigo 1º da portaria 41 de 28/02/2007.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO ACORDO MÚTUO**

A realização do acordo mútuo previsto no artigo 484-A, da CLT, deverá ser solicitada de próprio punho pelo empregado. Após a solicitação e, havendo concordância da empresa, deverá ser agendada assistência no Sindicato Profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias para validação. Se, no ato da validação ficarem constatadas irregularidades, o Sindicato Laboral ressalvará o motivo da recusa e acordo se tornará nulo.

Parágrafo único – Estando válido o acordo, a empresa deverá efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 (dez) dias corridos, devendo enviar os comprovantes ao Sindicato Laboral no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTEGRAÇÃO**

No primeiro dia de trabalho as empresas se comprometem a promover a integração do novo empregado junto à equipe, demonstrando os equipamentos de uso cotidiano, individuais e coletivos, além das instruções necessárias para evitar acidentes de trabalho.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COTAS PARA DEFICIENTES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Será considerada pessoa portadora de deficiência para fins de atendimento da cota estabelecida pelo artigo 93 da lei nº 8.213/91, aquele empregado que possua limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Capítulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, 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 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

§ 1º - 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).

§ 2º - A empregada gestante não poderá ser dispensada, a não ser em razão de falta grave ou pôr mútuo acordo entre a empregada e a empresa, com a assistência do respectivo Sindicato Profissional.

§ 3º - No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa da empresa, o aviso prévio legal ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta cláusula.

§ 4º - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante, só poderão fazê-lo dentro do mesmo Município em que a empregada já prestar serviço.

§ 5º - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante poderão realizar desde que a unidade seja atendida por transporte regular ou ofereça condições de locomoção, (com a devida comunicação ao Sindicato Laboral).

§ 6º - Por ocasião da comunicação da dispensa, a empregada deverá avisar a empresa sob seu estado de gravidez. Entretanto, para os casos de gravidez constatados até 60 (sessenta) dias após a demissão com início antes da dispensa, será garantida a reintegração da empregada.

§ 7º - A empregada gestante ou lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau, desde que recomendado pelo médico do trabalho responsável pelo PCMSO da empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MÃE ADOTANTE**

As empregadas adotantes terão garantia de emprego na forma da lei 10.421 de 15/04/2002.

§ 1º - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 2º - A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SERVIÇO MILITAR**

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

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO**

O empregado que sofreu Acidente de Trabalho ou Doença Profissional tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, conforme estabelece o artigo 118 da lei nº 8.213/91.

**Parágrafo único** - Fica expressamente reconhecido como Acidente de Trabalho, para fins de reconhecimento da estabilidade prevista no caput, o Acidente de Percurso, desde que utilizado o transporte contratado pelo empregador.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO DOENÇA**

Fica estabelecida garantia de emprego de 30 (trinta) dias, após a alta da Previdência Social ao empregado afastado por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 9 (nove) meses.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PRÉ-APOSENTADORIA**

Assegura-se estabilidade no emprego durante o período que faltar para aposentar-se, ao empregado, que, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, desde que cumpridos os requisitos abaixo:

§ 1º - Tenham uma efetividade mínima de 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

§ 2º - Que o empregado comunique seu período de estabilidade de 24 (vinte e quatro meses), com no máximo 30 (trinta) dias do início da estabilidade previsto nesta cláusula, de forma escrita e assinada por si em 2 (duas) vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa, sendo que no prazo de até 60 (sessenta) dias deverá apresentar documento oficial expedido pela Previdência Social (CTC - Certidão de tempo de contribuição) com a contagem do tempo de serviço que comprove estar dentro do prazo para assegurar a garantia de emprego.

§ 3º - Apresentados os documentos com as formalidades acima, a empresa não poderá ser recusar a proceder ao seu recebimento, com assinatura de protocolo de recebimento.

§ 4º - A garantia à estabilidade cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para

tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, por qualquer motivo, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego.

§ 5º - Caso não ocorra a comunicação da estabilidade ao empregador durante os primeiros 30 (trinta) dias que iniciam o direito a essa estabilidade não haverá garantia de emprego, e, igualmente extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;

§ 6º - O empregado sendo notificado sobre a rescisão do seu contrato de trabalho, a partir desta data, não poderá usar do dispositivo constante desta cláusula, exceto se já houver comunicado ao empregador conforme previsto no § 2º.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ALTA MÉDICA**

No caso de “alta médica” concedida pelo INSS, à empresa que se recusar a reintegrar o empregado, mediante avaliação do Médico do Trabalho da empresa que o considere inapto, a mesma efetuará pagamento dos dias não cobertos por aquele Órgão até a solução do impasse.

**Parágrafo único** - Não se aplica o estabelecido nesta cláusula quando o próprio empregado se considerar incapacitado para o desempenho de suas atividades.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS E HORAS**

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriado, finais de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período 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.

§ 1º - Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

§ 2º - 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 as empresas 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 parágrafos 2º, 4º e 5º da CLT.

§ 3º - As empresas poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos, cujo período será compensando com a redução na jornada diária de trabalho, mediante aprovação em assembleia promovida pelo sindicato laboral.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTE**

Fica garantido aos empregados estudantes o abono de faltas em dias de exame em estabelecimento

educacional devidamente reconhecido, devendo, contudo, haver comunicação prévia de pelo menos 72 (setenta e duas) horas antes do afastamento e sua comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional.

Parágrafo único - Na data da realização dos exames, e desde que atendidos os prazos previstos no caput, o estudante somente trabalhará 50% (cinquenta por cento) da jornada diária de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CALAMIDADE PÚBLICA**

A empresa se compromete, no caso de calamidade pública, a ser constatado pelos meios de comunicação e ampla divulgação, analisar, caso a caso a questão da ausência do empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

As empresas que atuam em hospitais, Supermercados/Hipermercados, presídios e CDPs e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sem prejuízo de folga prevista em lei, ficam autorizadas a fazê-lo sem as formalidades de acordo expressos e escritos, entre o empregador e os empregados.

§ 1º - Para outras atividades não abrangidas no caput desta cláusula e quando se tratar de alteração de jornada pré-existente, as empresas deverão formalizar acordo coletivo com o Sindicato dos empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob jurisdição deste.

§ 2º - Quando se tratar de novo contrato onde já exista a prática da jornada 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, a empresa poderá optar pela adoção desta jornada sem a necessidade da formalização de acordo coletivo, devendo, porém, comunicar ao Sindicato representativo.

§ 3º- As empresas que adotarem o sistema de escala de revezamento de horário em outra modalidade deverão divulgá-la, com 30 (trinta) dias de antecedência, mantendo-a fixada no local de trabalho, durante a sua vigência.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO - INGRESSO COM ATRASO**

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado, e o pagamento das horas ou minutos ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensando o atraso no final da jornada de trabalho ou semana.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE JORNADA DE TRABALHO**

Nos casos de jornadas especiais, ou seja, aquelas jornadas diversas das ordinárias/comuns deverão ser aprovadas através de assembleia convocada pelo Sindicato laboral, quais sejam: 3x3, 4x4, 7x7, 15x15, semana espanhola (uma semana o trabalhador terá jornada de 40 horas e na semana seguinte a jornada será de 48 horas).

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

As férias a serem concedidas aos empregados, desde que não sejam coletivas, deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada mês ou semana, salvo se houver manifestação expressa, de ambas as partes, de interesse em outro dia de início.

§ 1º - As Empresas deverão fornecer ao empregado o demonstrativo de férias, bem como efetuar o pagamento da mesma com até 2 (dois) úteis dias de antecedência do início do período de gozo.

a) O não pagamento no prazo estabelecido implicará no pagamento de férias em dobro.

§ 2º - As empresas deverão comunicar ao empregado o período de gozo de suas férias individuais com 30 (trinta) dias de antecedência. A empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros oriundos com despesas de estadia, passagens aéreas, terrestres ou marítimas ou outras não passíveis de cancelamento ou reprogramação, devidamente comprovadas pelo empregado.

§ 3º - As empresas poderão conceder férias antecipadas aos seus empregados, que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento legal, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de demissão do empregado antes de completado o período aquisitivo.

§ 4º - As empresas, com a solicitação/concordância do empregado e a devida anuência do Sindicato, poderão conceder férias de seus empregados em até 03 (três) períodos, sendo um que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

§ 5º - Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que necessitarem conceder férias coletivas a seus empregados deverão comunicar ao Sindicato Laboral.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, no artigo 10, § 1º das Disposições Transitórias da Constituição Federal, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

- a) 03 (três) dias úteis de trabalho consecutivo, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b) 03 (três) dias úteis de trabalho consecutivo, em virtude do casamento;
- c) 05 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivo, ao pai, por ocasião do nascimento do filho;
- d) 01 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;
- e) Nos termos da Lei nº 9.853, de 27/10/99 (DOU de 28/10/99), quando o empregado tiver que comparecer a júízo.

§ 1º - Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico, a fim de internação ou consulta filho menor ou dependente inscrito na Previdência Social de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração Médica, seguindo a regra abaixo:

Internação de filho: limitada a 15 (quinze) dias durante a vigência da CCT.

§ 2º - Igualmente, assegura-se à ausência remunerada quando o empregado necessitar ausentar-se nos horários de visita hospitalar, ou quando for necessária a permanência do acompanhante mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração da Entidade Hospitalar, nos termos do § 1º.

§ 3º - No caso de ausências decorrentes de internações, em prazo superior ao previsto no parágrafo 1º, devidamente justificadas por atestado ou declaração médica, será considerada licença não remunerada, com garantia dos benefícios (cesta básica/vale alimentação, convênio médico).

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

Assegura-se às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1o e 2o do art. 389 da CLT.

### **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS**

As empresas se obrigam ao fornecimento de 03 (três) uniformes completos, além dos EPIs subentendendo-se calçados, luvas e máscaras, ferramentas e utensílios, gratuitamente, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitando-se as normas internas de cada empresa.

§ 1º - As Empresas são obrigadas, sempre que necessário, realizar a troca dos uniformes, EPI's, calçados, luvas, máscaras, ferramentas e utensílios.

§ 2º - Fica o empregado obrigado a devolver no prazo máximo de 5 (cinco) dias, da comunicação da dispensa, os uniformes, EPIs, ferramentas, utensílios e calçados, diretamente para o gestor da unidade ou na sede da empresa, mediante documento de devolução, sob pena de ser descontado 50% (cinquenta por cento) do valor do custo de cada item, demonstrado através de nota fiscal.

### **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 classificarem nos graus máximos, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da CLT.

§ 1º - Nas mesmas condições acima, constatadas a 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 § 1o do art. 193 da CLT.

§ 2º - Aos empregados que trabalham nas dependências de hospitais e que tenham contato direto com pacientes será pago Adicional de Insalubridade no mesmo grau praticado pelo cliente.

### **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR 7**

Nos termos da faculdade contida na Portaria número 8 do Ministério do Trabalho, de 09 de maio de 1996, artigo 01, item 7.3.1.1.1, fica estabelecido que as empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

Parágrafo único - O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

- a) admissional; (107.008.8/13)
- b) periódico; (107.009.6/13)
- c) de retorno ao trabalho; (107.010.0/13)
- d) de mudança de função; (107.011.8/13)
- e) demissional; (107.012.6/13).

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS**

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos, por profissionais do SUS ou se o empregador/sindicato possuir serviço próprio ou conveniado, para fins de abono de faltas ao serviço. Com a finalidade contribuir para gestão de saúde ocupacional, recomenda-se sempre conter o CID da doença nos atestados.

§ 1º - Os empregados ou seu representante legal deverão comunicar e apresentar atestado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, ao seu gestor imediato, a partir da data da sua emissão. Inclusive nos casos ocorridos no percurso e/ou internações.

§ 2º - Na hipótese de apresentação de cópia do documento, a via original deverá ser entregue pelo empregado entregue imediatamente, quando do retorno ao trabalho.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATENDIMENTO DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

Obriga-se o empregador, a providenciar socorro imediato ao empregado, em caso de acidente, mal súbito, ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa manterá em suas dependências materiais de primeiros socorros para atendimento de seus empregados, em caso de necessidade, sem ônus para os mesmos.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão ao Sindicato Suscitante que mantenha quadro de aviso, em local visível e de fácil

acesso aos empregados, para divulgação de comunicados de interesse da categoria. Os locais serão determinados pela empresa, respeitada as normas internas de seus clientes

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO**

Quando solicitado, as empresas cederão ao Sindicato Profissional local apropriado, em suas unidades, a fim de facilitar a sindicalização dos novos funcionários, no ato da contratação e de seus empregados, desde que previamente autorizado pelo cliente.

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTE SINDICAL (LICENÇA)**

As empresas considerarão como de efetivo serviço o afastamento de até 02 (dois) de seus empregados, durante até 06 (seis) dias, para exercido de mandato sindical, mediante prévio aviso do Sindicato Suscitante, com o mínimo de 05 (Cinco) dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE 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 o 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 15.05.202 na ADPF nº 276 pelo STF, estabelecem garantia de emprego ao dirigente sindical patronal e laboral 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento a MENSALIDADE ASSOCIATIVA de seus empregados, mediante relação de trabalhadores associados fornecida pelo Sindicato no valor fixo mensal de R\$ 32,00 (trinta e dois reais), por empregado ativo, respeitado o disposto no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que estabelece: "ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato", podendo a qualquer tempo o trabalhador formalizar por escrito o cancelamento da sua filiação perante a entidade Sindical.

§ 1º - Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor da entidade Sindical Profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao desconto.

§ 2º - O desconto e o recolhimento da MENSALIDADE ASSOCIATIVA foram aprovados na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, que por conta da pandemia da COVID 19 e do distanciamento social recomendado pelos órgãos de saúde pública, foi realizada pelo sindicato suscitante de forma virtual, no dia 08/04/2022, às 16h00min, em segunda convocação, cujo edital foi publicado no jornal AGORA do dia

05/04/2022, pág. A28. Que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação aos associados e não associados, nos termos do artigo 513, “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

§ 3º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados da mensalidade, até o dia 25 de cada mês, para fins de emissão da guia competente, contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central), sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 4º - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento.

§ 5º - O não recolhimento, dentro do prazo previsto, implicará em multa de 2% (dois por cento), mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

§ 6º - Para unificação dos recolhimentos previstos nesta Convenção Coletiva, fica ajustado entre as partes que a partir de janeiro de 2023, a MENSALIDADE ASSOCIATIVA deverá ser recolhida até o dia 07 de cada mês. A partir de janeiro de 2024, o recolhimento deverá ocorrer até o dia 09 de cada mês, e ainda, que a partir de janeiro de 2025 deverá ser recolhido até o dia 15 de cada mês.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

As empresas como obrigação de fazer descontarão em FOLHA DE PAGAMENTO de todos os empregados associados ou não, que prestam serviços na base territorial do Sindicato Profissional, a título de Contribuição Assistencial, nos termos do artigo 513, “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o percentual de 7% (sete por cento) sobre o salário nominal dos Empregados reajustado em 1º de junho de 2022, limitado ao valor máximo equivalente a R\$ 120,00 (cento e vinte reais).

a) Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor da entidade Sindical Profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao desconto, remetendo seu comprovante e a relação nominal dos empregados até 10 dias após o recolhimento.

b) O desconto e o recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL foram aprovados em ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, que por conta da pandemia da COVID 19 e do distanciamento social recomendado pelos órgãos de saúde pública, foi realizada pelo sindicato suscitante de forma virtual, no dia 08/04/2022, às 16h00min, em segunda convocação, cujo edital foi publicado no jornal AGORA do dia 05/04/2022, pág. A28. Que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação aos associados e não associados, nos termos do artigo 513, “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

c) No mês em que for descontada a contribuição assistencial não será feito o desconto da MENSALIDADE ASSOCIATIVA.

d) Fica assegurado o direito de oposição plena, de qualquer forma, por parte do empregado não sindicalizado à contribuição assistencial, desde que manifestado perante a entidade Sindical com tempo hábil para aplicação da informação na folha de pagamento das empresas.

§ 1º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados da contribuição Assistencial, até o dia 25/07/2022, que deverá ser comprovada pela cópia da relação de funcionários SEFIP, para fins de emissão da guia competente, contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central), sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 2º - O não recolhimento, dentro do prazo previsto, implicará em multa de 2% (dois por cento), mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

As empresas que integram a categoria econômica de refeições coletivas deverão proceder ao pagamento de contribuição assistencial patronal ao SINDER - SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, proporcional ao número de empregados lotados na empresa que deverá comprovar enviando cópia do CAGED. O pagamento poderá ser dividido em 3 parcelas sendo o primeiro pagamento em 31/07/2022 e os demais em 30/09/2022 e 30/11/2022, respectivamente, na forma da seguinte tabela:

**NÚMERO DE EMPREGADOS VALOR (EM REAIS)**

Até 20 empregados .....	R\$ 1.100,00
De 21 a 50 empregados.....	R\$ 2.500,00
De 51 a 100 empregados.....	R\$ 3.500,00
De 101 a 250 empregados.....	R\$ 5.000,00
De 251 a 500 empregados.....	R\$ 8.000,00
De 501 a 1.000 empregados.....	R\$ 18.000,00
De 1.001 a 2.000 empregados..	R\$ 26.000,00
Acima de 2.000 empregados.....	R\$ 33.000,00

§ 1º - As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima sofrerão a incidência de multa de 10% (dez por cento).

§ 2º - Para o pagamento da devida contribuição, o boleto de cobrança deverá ser preenchido com o valor acima disposto dependendo do número de empregados constante no formulário do CAGED.

§ 3º - TAXA NEGOCIAL SINDICATO PATRONAL: Todas as empresas que integram a categoria econômica de Refeições Coletivas e Similares do estado de São Paulo repassarão até o dia 10 (dez) de cada mês e ao Sindicato Patronal – SINDER – Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, o valor correspondente à taxa negociada patronal no valor de R\$ 6,00 (seis reais) mensal por empregado, para as empresas associadas e R\$ 10,00 (oito reais) mensal por empregado, para as empresas não associadas, 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.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023**

A contribuição sindical patronal prevista no artigo 578 e seguintes, combinado com artigo 587 da CLT é devida pelas empresas e deverá ser paga até o dia 31 de janeiro de 2023, respeitando a autonomia das decisões das assembleias, de acordo com a tabela abaixo:

Classe de Capital Social (em R\$)		Alíquota sobre o capital atualizado (em %)	Parcela a adicionar (em R\$)
De	0,01 a 26.879,25	Contribuição Mínima	= 224,50
De	26.879,26 a 53.758,50	0,8%	= -0-
De	53.758,51 a 537.585,00	0,2%	+ 336,43
De	537.585,01 a 53.758.500,00	0,1%	+ 897,98
De	53.758.500,01 a 286.712.000,00	0,02%	+ 45.797,09
De	286.712.000,01 em diante	Contribuição Máxima	= 105.662,55

Parágrafo único - A contribuição deverá ser paga em guia própria emitida pelo Sindicato Patronal e as empresas que não receberem a guia em até 10 dias antes do vencimento, deverão contatar a Entidade Sindical para solicitar a guia atualizada, através do e-mail: [sinderc@sindercsp.com.br](mailto:sinderc@sindercsp.com.br)

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

As empresas remeterão ao sindicato profissional cópia das guias de Contribuição Sindical (quando houver/autorizado), Assistencial, Mensalidade Associativa, Auxílio Assistência Odontológico e outros descontos, juntamente com a relação nominal dos empregados, contendo: nome, data de admissão, função, unidade, RG, CPF, PIS, CTPS, salário e o valor do desconto, no prazo máximo no prazo máximo de até dez dias após a data do recolhimento, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido, (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central).

Parágrafo único - O envio de dados relacionados no caput desta cláusula foi autorizado pelos trabalhadores na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, que por conta da pandemia da COVID 19 e do distanciamento social recomendado pelos órgãos de saúde pública, foi realizada pelo sindicato suscitante de forma virtual, no dia 08/04/2021, às 16h00min, em segunda convocação, cujo edital foi publicado no jornal AGORA do dia 05/04/2022, pág. A28, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação aos associados e não associados, nos termos do artigo 513, "e" da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ADEQUAÇÃO LGPD**

O sindicato suscitante e as empresas declaram, com a finalidade de proteger os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade, de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, em conformidade com a Lei 13.709/18 (LGPD), terem ciência de que dados pessoais somente poderão ser tratados para a finalidade única, exclusiva, necessária, indispensável e com legítimo interesse à realização de ações relacionadas aos trabalhadores da categoria ou decorrentes do contrato de trabalho, não podendo, em nenhuma hipótese e sob nenhuma circunstância, serem tratados, ou seja, alterados, transmitidos, repassados, disponibilizados, cedidos, vendidos, emprestados, divulgados e/ou de qualquer outra forma levados a conhecimento de terceiros, conforme a definição trazida pelo artigo 5, inciso X, da LGPD.

§ 1º - O sindicato profissional e as empresas ficam obrigados, por seus prepostos, empregados, terceiros e colaboradores de um modo geral, a cumprir todas as legislações e normas vigentes ou que venham a entrar em vigor referentes à proteção de dados pessoais, incluindo a Lei 12.965/14 (Marco Civil da Internet) e a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), fiscalizando e garantindo a sua observância e cumprimento, respondendo civil e criminalmente, além de responderem por eventual reparação de danos em caso de descumprimento das disposições previstas nesta declaração e/ou na legislação aplicável ao tema.

§ 2º - A entidade sindical e as empresas se obrigam a realizar o registro de todas as atividades realizadas em seus sistemas/ambientes ("registros") enquanto viger a presente Convenção Coletiva, incluindo qualquer atividade relativa à dados pessoais tratados, de modo a permitir a identificação de quem os realizou.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO/CARTAS DE OPOSIÇÃO AO**

Não serão admitidas ações por parte das empresas e seus representantes, que tendem a frustrar a ação do sindicato, de forma a organizar entregas coletivas de cartas de oposição à contribuições previstas na presente convenção, seja por pressão dos departamentos internos das empresas, através de entrega de modelo de carta de oposição, organização de caravanas, fretamento de ônibus e vans, seja por exigência de apresentação de recibo de entrega da oposição aos referidos departamentos da empresa ou qualquer outro meio que tenha o objetivo de enfraquecer economicamente a entidade sindical, o que será considerado crime nos termos do artigo 203 do Código Penal e demais legislação pertinente.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DAS CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO**

A empresa juntamente ao Sindicato profissional, se compromete a promover e divulgar palestras, oficinas, obras, disponibilizar mural e quadro de avisos à entidade sindical, em local visível aos seus funcionários e datas previamente agendadas com a Entidade Sindical e dar destaque às seguintes campanhas:

- De prevenção e combate ao assédio sexual, moral e discriminação no local de trabalho;
- Proteção do direito das mulheres e combate a violência contra a mulher;
- Prevenção do câncer de mama e próstata;

Parágrafo único - O estabelecido acima, não exclui qualquer iniciativa ou programa já existente da empresa para coibir as práticas de assédio moral, sexual ou discriminatório no local de trabalho.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CADASTRO DE EMPREGO**

A empresa juntamente com o Sindicato profissional, se compromete a promover e dar conhecimento a um banco de curriculum e vagas, a fim de auxiliar na contratação de pessoal e também auxiliar na divulgação de vagas e curriculum.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DAS CLÁUSULAS**

A vigência das cláusulas sociais e mistas previstas na Convenção Coletiva compreendem o período de 01 de junho de 2022 a 31 de maio de 2024, mantendo a data base da categoria em 1º de junho.

§ 1º: Para fins de clareza quanto à vigência das cláusulas que compõem a presente convenção coletiva, fica definido entre as partes que são cláusulas econômicas: REAJUSTE SALARIAL; PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS, sendo as demais constantes da presente convenção, cláusulas sociais/mistas.

§ 2º: Fica expressamente firmado entre as partes, que as cláusulas mistas, ou seja, sociais com elementos econômicos são: FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES, CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS/VALE COMPRAS OU CARTÃO MAGNÉTICO, ASSISTÊNCIA MÉDICA; BENEFÍCIO SOCIAL, AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA E CONTRIBUIÇÕES DA CATEGORIA ECÔNOMICA, as quais terão seus valores revistos justamente com as cláusulas econômicas propriamente ditas, exceto no que tange a CESTA BÁSICA, como já ajustado na cláusula específica.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO TRABALHISTA**

Recomenda-se que antes do ajuizamento de processos trabalhistas, o sindicato profissional, se necessário, comunicará a empresa a fim de realizar questionamentos sobre possíveis divergências entre empresa e empregado, com retorno da empresa no prazo de 5 (cinco) dias. As partes declaram que sempre prezarão pela composição amigável dos conflitos.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - COMPETÊNCIA**

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir advindas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as partes elegem o fórum competente do Sindicato Profissional, abrindo mão de qualquer outro por mais privilegiado que seja ou possa ser

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Impõe-se pagamento de multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário normativo, em favor do empregado prejudicado em quaisquer cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO, PROCESSO TRABALHISTAS**

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

**FRANCISCO JOSE BARBOSA VIANA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS TRAB EM EMP REF COL.C I R I.NORT OES SP**

**ELIEZER PEREIRA SOUZA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDERC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - EDITAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na

Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP008248/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/09/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045356/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.119050/2022-76  
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/09/2022

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

SIND DOS TRAB EM EMP REF COL.C I R I.NORT OES SP, CNPJ n. 66.493.107/0001-27, neste ato representado(a) por seu ;

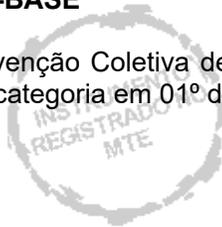
E

SINDIMERENDA-SINDICATO DAS EMPRESAS FORNECEDORAS DE ALIMENTACAO ESCOLAR, MERENDA ESCOLAR E ASSEMELHADOS DO E.SP, CNPJ n. 08.575.464/0001-38, neste ato representado(a) por seu ;

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 agosto de 2022 a 31 de julho de 2023 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA PROFISSIONAL DE TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS NO SETOR DE FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR E MERENDA ESCOLAR**, com abrangência territorial em Adamantina/SP, Adolfo/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Agudos/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Américo de Campos/SP, Andradina/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Araçatuba/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Auriflama/SP, Avai/SP, Avandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálsamo/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabrália Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caiuá/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchas/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Cosmorama/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estrela do Norte/SP, Estrela d'Oeste/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínea/SP, Franca/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaira/SP, Guapiaçu/SP, Guará/SP, Guaraçai/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guariba/SP, Guataparã/SP, Guzolândia/SP, Herculândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igarçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Ilha Solteira/SP, Indiana/SP, Indaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Ipuã/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP,

Itaí/SP, Itaju/SP, Itapeva/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itararé/SP, Itatinga/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jaci/SP, Jales/SP, Jardinópolis/SP, Jaú/SP, Jeriquara/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Junqueirópolis/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavínia/SP, Lençóis Paulista/SP, Lins/SP, Lourdes/SP, Lucélia/SP, Lucianópolis/SP, Luís Antônio/SP, Luiziânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macauba/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Mariápolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Monções/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Castelo/SP, Morro Agudo/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Nandubá/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Novais/SP, Nuporanga/SP, Ocaçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orândia/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranapuã/SP, Parapuã/SP, Pardinho/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Piacatu/SP, Pindorama/SP, Piquerobi/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirapozinho/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongai/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Quintana/SP, Rancharia/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Restinga/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rinópolis/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Rubiácea/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Sagres/SP, Sales Oliveira/SP, Sales/SP, Salmourão/SP, Salto Grande/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Saete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santo Anastácio/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau d'Alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São Manuel/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Simão/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Severínia/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanápolis/SP, Tabapuã/SP, Taciba/SP, Taguaí/SP, Taiti/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tejupá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Trabiju/SP, Três Fronteiras/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vera Cruz/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

O Salário Normativo de Cozinheiro(a) Escolar representado nesta Convenção Coletiva de Trabalho será reajustado a partir de 1º de agosto de 2022, com aplicação de 9% (nove por cento), que corresponderá a **R\$ 1.500,65 (mil e quinhentos e sessenta e cinco centavos)**.

**Parágrafo único** - Para outras funções não descritas, aplica-se o mesmo índice do caput desta cláusula, ressalvadas as condições mais favoráveis existentes.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas efetuarão o pagamento mensal dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

§ 1º - As empresas poderão efetuar adiantamento salarial até o dia 20 (vinte) do mês, no valor de 30% (trinta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 2º - Quando o 5º dia útil coincidir com o sábado, o pagamento deverá ser efetuado no dia útil anterior.

§ 3º – Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de 01 (um) dia no pagamento de salário e de 5% (cinco por cento) por dia, do período subsequente.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO COM CHEQUE

Quando o pagamento do salário for efetuado mediante cheque, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa recebê-lo, no dia em que estiver previsto o pagamento, sem que haja prejuízo nos intervalos para refeição e/ou descanso.

### CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas deverão fornecer ao empregado, no prazo de até 02 (dois) dias, na própria unidade, demonstrativo de pagamento ou por qualquer meio eletrônico, onde conste: identificação completa da empresa, do empregado, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) e descontos efetuados.

**Parágrafo único** - No caso de constatação de erros no demonstrativo de pagamento, a empresa deverá sanar o erro e pagar a diferença até a próxima folha de pagamento, exceto para divergências em salário nominal, a qual deverá ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias.

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, as parcelas relativas a empréstimos, mensalidade do plano odontológico de dependentes (quando houver), celebrados com o Sindicato, desde que os descontos sejam EXPRESSAMENTE autorizados pelo empregado de forma individual e não excedam a 30% da remuneração mensal.

§ 1º - As autorizações serão encaminhadas às empresas, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sendo que as inclusões de novos sócios deverão ser informadas neste mesmo prazo.

§ 2º - As exclusões por demissão dos trabalhadores, serão informadas pela empresa ao sindicato profissional até o dia 25 (vinte e cinco) do mês em que ocorrerem, ficando para o mês subsequente o processamento das exclusões que ocorrerem após esta data.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

## GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA

Será garantido ao empregado admitido para substituir outro o maior salário pago ao empregado que ocupar a mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

§ 1º - Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, no caso previsto nesta cláusula, será garantido o salário inicial ou o maior salário pago em cada função.

§ 2º - Não se incluem na garantia prevista nesta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

### CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Nas substituições eventuais temporárias, o substituto fará jus à diferença salarial entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, nas substituições com prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

**Paragrafo único** - Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução de salário.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

As empresas concederão aos empregados, por ocasião do retorno das férias, 50% (cinquenta por cento) de antecipação do 13º salário, desde que solicitado pelos mesmos, exceto quando ocorrerem nos meses de janeiro, julho, novembro e dezembro.

**Paragrafo único** – Fica estipulada multa de 10% (dez por cento) do salário nominal, em benefício do trabalhador, por atraso no pagamento de qualquer das parcelas do 13º salário.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita com um adicional de 50% (cinquenta por cento), para todas as horas extras prestadas, à exceção das horas realizadas nos descansos semanais remunerados (domingos e feriados), as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

§ 1º - As empresas somente poderão implantar seu banco de horas, após acordo coletivo formalizado com o sindicato da categoria profissional.

§ 2º - Quando o feriado coincidir com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia durante a semana respectiva.

§ 3º - É facultada às empresas a prorrogação de jornada e compensação de horas previstas no artigo 59 da CLT, devendo as empresas comunicar ao Sindicato Profissional os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos no âmbito de suas empresas.

§ 4º – As empresas 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 processamento eletrônico de dado, tanto para os empregados internos como externos.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22hs00 de um dia até as 05hs00 do dia seguinte e terá remuneração superior ao do diurno, com um acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora diurna, mesmo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, conforme estabelece o artigo 73 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e a Súmula 213 de STF.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFLEXOS

As empresas efetuarão a integração da média das horas extras habituais e do adicional noturno para remuneração de: férias acrescidas de 1/3, 13o salário, descanso semanal remunerado, FGTS e multa de 40% e aviso prévio.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas deverão apresentar ao sindicato laboral uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2023 até 30/11/2022.

**Parágrafo único** – A empresa que não atender o previsto no caput desta cláusula, está sujeita ao pagamento da multa prevista na cláusula MULTA POR DESCUMPRIMENTO, cujo pagamento deverá ocorrer em 31/01/2023.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO E DESCONTO DE REFEIÇÕES

As empresas fornecerão obrigatoriamente refeições aos seus empregados.

§ 1º - As empresas que praticam contratos globais, ou seja, fornecem refeições a preço fixo e não possuam restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão vale refeição no valor de R\$ 24,50 (vinte e quatro reais e cinquenta centavos) por dia trabalhado.

§ 2º - As empresas que praticam contratos de prestação de serviços e fornecem **somente a mão de obra** especializada em Refeições Escolares (merenda escolar terceirizada) e não possuam restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições, obrigatoriamente concederão vale refeição no valor de **R\$ 15,00 (quinze reais) por dia trabalhado**.

§ 3º - Fica expressamente proibido a prática de fornecimento de marmitex/quentinhas de toda e qualquer espécie, bem como o fornecimento de lanches.

§ 4º - O vale refeição deverá ser entregue no máximo até o dia 10 (dez) do mês vigente.

§ 5º - Fica facultado o desconto de 1% ao mês sobre o salário normativo.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de agosto de 2022, as empresas concederão a seus empregados mensalmente, um **Vale Alimentação** no valor correspondente ao percentual de 12% (doze por cento) do piso da categoria, ou seja, **R\$ 180,00 (cento e oitenta reais)**.

§ 1º - O empregado terá direito a este benefício imediatamente a partir da sua contratação, como temporário, contratado ou terceirizado, inclusive os que estiverem de férias, exceto aquele que faltar sem justificativa. Caso o empregado(a) ingresse ao serviço com atraso, sendo sua entrada autorizada pela empresa, fará jus ao benefício.

§ 2º - Consideram-se faltas justificadas somente aquelas previstas na legislação em vigor.

§ 3º - O Vale Alimentação deverá ser entregue no máximo **até o dia 15 (quinze) do mês subsequente** à aquisição do benefício pelo empregado.

§ 4º - As empresas poderão efetuar o **desconto em folha de pagamento de até R\$ 13,00 (treze reais)**, por empregado.

§ 5º - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do Vale Compras pelo mesmo período.

§ 6º - O empregado afastado por motivo de auxílio doença (31) terá direito ao recebimento do vale compras pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 7º - O empregado afastado por motivo de auxílio doença acidentário ou acidente do trabalho (91) terá direito ao recebimento do vale compras pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 8º - Assegura-se o repouso remunerado ao empregado, o Vale Alimentação e o pagamento das horas ou minutos ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador.

§ 9º - Os empregados que forem admitidos em regime de **tempo parcial (part time)** e até o limite de 120 (cento e vinte) horas mensais, receberão mensalmente um Vale Alimentação no valor R\$ 144,00 (cento e quarenta e quatro reais), com desconto em folha de R\$ 8,00 (oito reais).

§ 10º - Para as próximas Convenções Coletivas, pactuam as partes que o valor do Vale Alimentação será equivalente ao percentual de 13% (treze por cento) do piso da categoria reajustado em agosto/2023, 14% (quatorze por cento) do piso da categoria em agosto/2024 e 15% (quinze por cento) do piso da categoria em agosto/2025.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

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.

§ 1º - 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.

§ 2º - As empresas poderão descontar dos empregados o valor gasto, até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário base, sendo que o desconto não poderá ultrapassar o valor efetivamente dispendido pelo trabalhador com despesas de transporte no deslocamento de sua residência ao local de trabalho e vice-versa.

§ 3º - 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, até 48 horas depois, sendo obrigatório que tenha arquivado tal documento

de todos os seus empregados e ex-empregados.

§ 4º - Nos moldes do Decreto 95247/87, bem como, baseado na declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale-transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, passível das sanções legais.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR**

As empresas concederão obrigatoriamente, após 180 (cento e oitenta dias) da contratação, plano de Assistência Médica Hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, nos termos do que determina o artigo 16 da Lei 8.213/91, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até 16 (dezesesseis) anos.

§ 1º - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica Hospitalar.

§ 2º - Para manutenção do plano de Assistência Médica hospitalar, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto máximo de R\$ 87,20 (oitenta e sete reais e vinte centavos) por beneficiário, ou desconto fixo de R\$ 32,70 (trinta e dois reais e setenta centavos) por vida, com coparticipação em todas as consultas (exceto urgência e emergência) no valor unitário de R\$ 25,07, (vinte e cinco reais e sete centavos), com aplicação em todas as faixas salariais.

§ 3º - O limite de desconto citado no parágrafo 2º será válido somente para os planos em enfermaria, previstos nas leis 9.656/98 e 9.961/00. Ficando estabelecido que, para os planos com direito a coberturas diferenciadas, o trabalhador assumirá o custo da diferença entre os planos.

§ 4º - Os empregados que desejarem manter o plano de Assistência Médica Hospitalar para os filhos que completarem 16 (dezesesseis) anos poderão fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor integral referente à participação do filho.

§ 5º - As empresas obrigam-se, sempre que solicitado pelo sindicato suscitante, a exibirem formalmente o valor que está sendo pago a título de plano de Assistência Médica Hospitalar.

§ 6º - Comprovado pelo empregado (a) que se submeterá à cirurgia marcada anteriormente à comunicação de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a empresa manterá o pagamento do plano de Assistência Médica Hospitalar até a realização da cirurgia.

§ 7º - Os empregados afastados por Auxílio Doença ou Acidente do Trabalho continuarão no plano de assistência médica hospitalar pelo período de 12 (doze) meses e não terão participação financeira durante a permanência do afastamento.

§ 8º - De acordo com a Lei 9.656/98, em seus artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279, da Agência Nacional de Saúde, os empregados dispensados sem justa causa, terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, estes podem manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citada.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal SINDIMERENDA - Sindicato das Empresas Fornecedoras de Alimentação Escolar, Merenda Escolar e Assemelhados do

Estado de São Paulo, signatário da presente, obrigam-se a recolher as suas expensas, mensalmente, diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de **AUXÍLIO ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**, o valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por empregado ativo na base territorial do sindicato suscitante. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em 20/08/2022 e término em 20/07/2023.

§ 1º - A base de incidência tem como referência o número de empregados que prestam serviços na empresa, dentro da base territorial do Sindicato Profissional, beneficiado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, no mês do recolhimento.

§ 2º - A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, incorrerá em multa de 2% (dois por cento) do montante não recolhido, acrescidos de juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

§ 3º - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal dos empregados, em até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 4º - O sindicato suscitante se compromete a oferecer de forma gratuita **ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA** a todos os empregados das referidas empresas, com as coberturas exigidas pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), onde o sindicato se compromete fazer as devidas inclusões, após o empregado preencher a respectiva ficha de adesão.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO CRECHE**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão as empregadas com filhos de até 06 (seis) anos de idade o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para as trabalhadoras e que percebam até 02 (dois) salários normativos e, para as trabalhadoras que percebam salários acima de 02 (dois) salários normativos, as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário normativo, por mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

§ 1º - As empregadas com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do filho e declaração da entidade creche.

§ 2º - Para recebimento do reembolso previsto no "caput" desta cláusula, a empregada deverá apresentar recibo do pagamento no prazo máximo de 30 (trinta) dias da data do respectivo pagamento.

§ 3º - Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho convencionam que as concessões das vantagens contidas no "caput" e § 1º desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, Portaria nº 01 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria nº 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL LIFECARD ASSIST**

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

§ 1º - A prestação do plano Benefício Social Lifecard Assist iniciará a partir de 1º de agosto de 2022 e 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 <https://www.lifecardassist.com.br/>.

§ 2º - Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Lifecard Assist e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/09/2022, o valor total de R\$ 28,00 (vinte e oito reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora. O custeio do plano Benefício Social Lifecard Assist será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

§ 3º - 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.

§ 4º - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento, assumirá, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, uma indenização junto ao trabalhador no dobro do valor dos benefícios e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

§ 5º - Ocorrendo a inadimplência da empresa, poderão os sindicatos propor a respectiva ação de cumprimento.

§ 6º - O presente Benefício Social não possui natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter eminentemente assistencial.

§ 7º - A obrigação das empresas limitam-se ao repasse dos valores, sendo que os sindicatos signatários não possuem nenhuma responsabilidade por eventuais demandas envolvendo beneficiários/empregados e empregadoras com a Gestora Lifecard Assist.

§ 8 - Os benefícios disponibilizados:

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

**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) TELEMEDICINA:** os trabalhadores/beneficiários 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](http://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.

§ 9º - Além dos benefícios elencados no parágrafo anterior, o trabalhador/beneficiário terá direitos a todos os descontos exclusivos em diversos estabelecimentos do **CLUBE TÁ NA MÃO** (clube de vantagens), bastando que o trabalhador acesse o site [www.clubetanamao.com.br](http://www.clubetanamao.com.br) e finalize o cadastro de usuário.

No momento da compra, cada estabelecimento terá sua mecânica de resgate própria para que os trabalhadores possam usufruir dos descontos exclusivos em seus produtos.

Nas lojas físicas, será necessário imprimir o cupom e apresentá-lo ao lojista no momento da compra ou a identificação no primeiro contato no local de vendas de cada estabelecimento.

Nas lojas virtuais, para usar os descontos será necessário utilizar o código de desconto disponibilizado na descrição da oferta ou através dos links exclusivos.

Qualquer dúvida ou divergência poderá ser sanada pelo e-mail de contato [clubetanamao@clubetanamao.com.br](mailto:clubetanamao@clubetanamao.com.br).

§ 10º - O benefício constante nesta cláusula substitui o seguro de vida das convenções coletivas anteriores.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - READMISSÃO SEM CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não será admitido contrato de experiência quando se tratar de readmissão de empregado para o mesmo cargo, no prazo máximo de 12 (doze) meses, contados do efetivo desligamento.

§ 1º - Fica vedada qualquer redução salarial para o empregado que perceba o salário normativo da categoria e que foi recontratado por outra concessionária na mesma unidade.

§ 2º - Ao empregado contratado na condição de prestador de serviço temporário, fica garantida pela empresa a contagem do tempo de trabalho executado sob este regime como período de experiência, sendo este incorporado, caso o mesmo seja efetivamente contratado.

§ 3º - O período trabalhado como temporário somado ao período considerado como de experiência, não poderá ultrapassar o prazo de 90 (noventa) dias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 04 (quatro) horas, uma única vez, acrescido de alimentação e vale transporte.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTEGRAÇÃO**

No primeiro dia de trabalho as empresas se comprometem a promover a integração do novo empregado junto à equipe, demonstrando os equipamentos de uso cotidiano, individuais e coletivos, além das instruções necessárias para evitar acidentes de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas como obrigação de fazer, fornecerão ao empregado dispensado sem justa causa ou pedido de demissão, carta de referência por ocasião da rescisão contratual.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados nas empresas da categoria profissional de Refeições Escolares, com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses, deverão preferencialmente ser homologadas no Sindicato suscitante.

§ 1º - As empresas que optarem por homologar as rescisões em suas sedes ou unidades operacionais poderão fazê-las, desde que enviem ao Sindicato suscitante mensalmente cópias de todas as rescisões realizadas dentro do mês, com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses, acompanhadas dos respectivos comprovantes de pagamento do saldo de rescisão e do FGTS, assim como, comprovante do recolhimento da multa fundiária.

§ 2º - Os comprovantes de que trata o § 1º, deverão ser encaminhados ao respectivo Sindicato até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para conferência, sob pena de multa por descumprimento.

§ 3º - Os prazos para quitação das verbas rescisórias seguirão conforme o artigo 477 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017.

§ 4º - A inobservância dos prazos previstos no § 3º desta cláusula ensejará ao empregador o pagamento em favor do empregado, de valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente.

§ 5º - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

§ 6º - Constatado pelo Sindicato diferenças a serem pagas ao empregado de forma complementar, após notificação, quando devido, a empresa terá 10 (dez) dias úteis para fazê-lo, sob pena de multa de 30% (trinta por cento) do saldo rescisório em favor do empregado.

§ 7º - As homologações deverão ser realizadas no prazo de 15 dias contados do pagamento das verbas rescisórias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA AVISO DISPENSA**

O empregado demitido sob a alegação de falta grave, nos termos do art. 482 da CLT, deverá ser comunicado, por escrito e contra recibo das razões determinantes de sua dispensa, sob pena de torná-la imotivada. No caso de o empregado recusar-se a assinar a carta de dispensa, esta deverá ser lida e assinada por 02 (duas) testemunhas.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO AVISO PRÉVIO**

A proporcionalidade de que trata o parágrafo do artigo 1º da Lei 12.506/2011 é aplicada exclusivamente em benefício do empregado, ou seja, os dias proporcionais serão apenas indenizados e não trabalhados.

§ 1º – Nos casos de pedido de demissão, o trabalhador apenas cumprirá 30 (trinta) de aviso prévio trabalhado, não se aplicando qualquer acréscimo de dias neste período.

§ 2º – A Lei 12.506/2011 em nada alterou o artigo 488 da CLT, logo continua em vigor a redução da jornada diária de trabalho em duas horas ou a redução de 07 (sete) dias corridos durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, sem qualquer prejuízo na remuneração.

§ 3º – O período de aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais, isto significa que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais, inclusive seus reflexos no pagamento do 13º salário, férias, FGTS e indenização de 40% pagos na Rescisão Contratual.

§ 4º – Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus empregado dispensado à indenização prevista no artigo 9º da Lei 7.238/84.

§ 5º - Em caso de encerramento de contrato de prestação de serviços entre empresa e tomador, recaindo o termino 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. Para aplicação do previsto neste parágrafo, será necessário que a empresa apresente o comprovante do encerramento contratual no prazo da rescisão do trabalhador.

§ 6º - Fica o empregado dispensado do trabalho sem qualquer ônus, e o empregador dispensado do pagamento de salários, sempre que, no curso do aviso prévio, da empresa para o empregado e do empregado para a empresa, o empregado comprovar a obtenção de um novo emprego através de correspondência da futura empresa, solicitando seu afastamento.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TEMPO PACIAL (PART TIME)**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 (seis) horas suplementares.

§ 1º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º - Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial, será feita mediante opção manifestada por escrito perante a empresa, com assistência do Sindicato Laboral.

§ 3º - Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão realizar horas extras.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TEMPORÁRIOS**

Ao empregado contratado na condição de prestador de serviço temporário, fica garantida pela empresa a contagem do tempo de trabalho executado sob este regime como período de experiência, sendo este incorporado, caso o mesmo seja efetivamente contratado.

§ 1º - A contratação de trabalho temporário somado ao período considerado como experiência não poderá ultrapassar o prazo de 90 (noventa) dias.

§ 2º - Fica assegurado aos trabalhadores temporários o direito estipulado na legislação específica, na legislação complementar e na Constituição Federal, destacando-se os seguintes:

- a) Remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base da jornada legal;
- b) Os trabalhadores temporários que permanecerem por mais de quinze dias de trabalho na mesma empresa tomadora ou cliente, contribuirão para o Sindicato profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACORDO MÚTUO**

A realização do acordo mútuo previsto no artigo 484-A, da CLT, deverá ser solicitada de próprio punho pelo empregado. Após a solicitação e, havendo concordância da empresa, deverá ser agendada assistência no sindicato profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias para validação. Se, no ato da validação ficarem constatadas irregularidades, o Sindicato Laboral ressalvará o motivo da recusa e acordo se tornará nulo.

**Parágrafo único** – Estando válido o acordo, a empresa deverá efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 (dez) dias corridos, devendo enviar os comprovantes ao sindicato laboral no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Garantia de emprego e salários à empregada gestante, nos termos do art. 7º, inciso XVIII e art. 10, inciso II, alínea "b", do Capítulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, 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 05 (cinco) meses após o parto.

§ 1º - 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)

§ 2º – Por ocasião da comunicação de dispensa, a empregada deverá avisar a empresa sobre seu estado de gravidez. Entretanto, para os casos de gravidez constatada após a demissão e comprovado o seu início anterior à dispensa, será garantida a reintegração da empregada.

§ 3º - A empregada gestante não poderá ser dispensada, a não ser em razão de falta grave ou pôr mútuo acordo entre a empregada e a empresa, com a assistência do respectivo Sindicato Profissional.

§ 4º - No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa da empresa, o aviso prévio legal ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta cláusula.

§ 5º - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante, só poderão fazê-lo dentro do mesmo Município em que a empregada já prestar serviço.

§ 6º- As empresas que necessitarem transferir empregada gestante e que não possuam unidades nas condições descritas no parágrafo anterior deverão indenizar a trabalhadora pelo período correspondente ao período estável previsto no caput desta cláusula.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SERVIÇO MILITAR**

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

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE ACIDENTE DE TRABALHO**

O segurado que sofreu acidente de trabalho ou Doença Profissional tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, conforme estabelece o artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

**Parágrafo único** - No caso de doença profissional, será garantido o mesmo benefício previsto no caput, desde que comprovado pela realização de perícia médica.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE AUXÍLIO DOENÇA**

Fica estabelecida garantia de emprego de 30 (trinta) dias, após a alta da Previdência Social, ao empregado afastado por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 9 (nove) meses.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Assegura-se estabilidade no emprego durante o período que faltar para aposentar-se, ao empregado, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que tenha uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MÃE ADOTANTE**

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 - A da CLT.

§ 1º - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 2º - A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiões, empregado ou empregada.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

Assegura-se às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de

serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do artigo 389, da CLT.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ALTA MÉDICA**

No caso de “alta médica” concedida pelo INSS, a empresa que se recusar a reintegrar o empregado, mediante avaliação do Médico do Trabalho da empresa, efetuará pagamento dos dias não cobertos pela Previdência Social até a solução do impasse.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - R.S.C. / DOCUMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão, mediante solicitação individual, para fins previdenciários, a Relação de Afastamento e Contribuições, bem como, qualquer outra documentação, no prazo de 10 (dez) dias.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Ante a natureza do serviço de preparo e fornecimento de refeições escolares, onde a concentração das atividades ocorram durante os horários habituais de refeição, inviabilizando a concessão de intervalo nesse período, fica acordado que as empresas 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 parágrafos 2º, 4º e 5º, da CLT.

**Parágrafo único** - As empresas poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos, cujo período será compensado com a redução na jornada diária de trabalho, mediante aprovação em assembleia promovida pelo sindicato laboral.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

Fica garantido aos empregados estudantes o abono de faltas em dias de exame em estabelecimento educacional devidamente reconhecido, devendo, contudo, haver comunicação prévia de pelo menos 72 (setenta e duas) horas antes do afastamento e sua comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional.

**Parágrafo único** - Quando dos exames citados, o empregado estudante somente trabalhará um turno ou, se a sua jornada for única, trabalhará a metade.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

As férias a serem concedidas aos empregados, desde que não sejam coletivas, deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada mês ou semana, salvo se houver manifestação expressa, de ambas as partes, de interesse em outro dia de início.

§ 1º - As Empresas deverão fornecer ao empregado o demonstrativo de férias, bem como efetuar o pagamento da mesma com até 2 (dois) úteis dias de antecedência do início do período de gozo.

§ 2º - As empresas deverão comunicar ao empregado o período de gozo de suas férias individuais com 30 (trinta) dias de antecedência. A empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros oriundos com despesas de estadia, passagens aéreas, terrestres ou marítimas ou outras não passíveis de cancelamento ou reprogramação, devidamente comprovadas pelo empregado.

§ 3º - O empregador que descumprir o prazo estabelecido no paragrafo anterior efetuará o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

§ 4º - Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que necessitarem conceder férias coletivas a seus empregados deverão comunicar ao Sindicato Suscitante, bem como à Gerencia Regional do Trabalho, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência.

§ 5º - As empresas poderão conceder férias antecipadas aos seus empregados, que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento proporcional aos dias de gozo e no prazo previsto no §1º da cláusula, havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de desligamento do empregado antes de completado o período aquisitivo.

§ 6º - As empresas poderão conceder férias de seus empregados em até 03 (três) períodos, acrescido do terço constitucional proporcional, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, no artigo 10, § 1º das Disposições Transitórias da Constituição Federal, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

- a) 03 (três) dias úteis de trabalho consecutivo, em caso de **falecimento** de cônjuge, ascendente, descendente, sogro ou sogra, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b) 03 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivo, em virtude do **casamento**;
- c) 05 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivo, ao pai, por ocasião do **nascimento do filho**;
- d) 01 (um) dia para **doação de sangue**, devidamente comprovada;
- e) e, nos termos da Lei nº 9.853, de 27/10/99 (DOU de 28/10/99), quando o empregado tiver que **comparecer em juízo**.

§ 1º - Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico, a fim de internação ou consulta filho menor ou dependente inscrito na Previdência Social de até 14 (quatorze) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração médica.

§ 2º - Igualmente, assegura-se à ausência remunerada quando o empregado necessitar ausentar-se nos horários de visita hospitalar, ou quando for necessária a permanência do acompanhante mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração da Entidade Hospitalar, enquanto perdurar a

interação.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPI'S, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS

As empresas se obrigam ao fornecimento de 05 (cinco) uniformes completos e a substituição dos mesmos sempre que necessária, além dos EPIs subentendendo-se calçados, luvas e máscaras, ferramentas e utensílios, gratuitamente, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitando-se as normas internas de cada empresa.

**Parágrafo único** - Fica o empregado obrigado a devolver no prazo máximo de 5 (cinco) dias os uniformes, EPIs, ferramentas, utensílios e calçados, quando da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de ser descontado 50% (cinquenta por cento) do valor de custo de cada item, demonstrado através de nota fiscal.

## INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Quando ficar constatada, através de laudo pericial, a existência de insalubridade, as empresas pagarão um adicional, respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classificarem nos graus máximos, médio e mínimo, nos termos do artigo 192, da CLT.

**Parágrafo único** - Nas mesmas condições acima, constatadas a 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 § 1º do artigo 193, da CLT.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR 7

Nos termos da faculdade contida na Portaria número 8 do Ministério do Trabalho, de 09 de maio de 1996, artigo 01, item 7.3.1.1.1, fica estabelecido que as empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

**Parágrafo único** - DO DESENVOLVIMENTO PCMSO - O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

- a) admissional; (107.008.8/13)
- b) periódico; (107.009.6/13)
- c) de retomo ao trabalho; (107.010.0/13)
- d) de mudança de função; (107.011.8/13)
- e) demissional; (107.012.6/13).

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS**

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do SUS ou se o empregador/sindicato possuir serviço próprio ou conveniado, para fins de abono de faltas ao serviço.

§ 1º - Com a finalidade contribuir para gestão de saúde ocupacional, recomenda-se sempre conter o CID da doença nos atestados.

§ 2º - Os empregados ou seu representante legal deverão comunicar e apresentar atestado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, ao seu gestor imediato, a partir da data da sua emissão. Inclusive nos casos ocorridos no percurso e/ou internações.

§ 3º - Na hipótese de apresentação de cópia do documento, a via original deverá ser entregue pelo empregado entregue imediatamente, quando do retorno ao trabalho.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

Obriga-se o empregador, a providenciar socorro imediato ao empregado, em caso de acidente, mal súbito, ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa manterá em suas dependências materiais de primeiros socorros para atendimento de seus empregados, em caso de necessidade, sem ônus para os mesmos.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO**

Quando solicitado, as empresas cederão ao Sindicato Profissional local apropriado, em suas unidades, a fim de facilitar a sindicalização dos novos funcionários, no ato da contratação e de seus empregados já ativos, desde que previamente autorizado pelo cliente.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão ao sindicato suscitante que mantenha quadro de aviso, em local visível e de fácil acesso aos empregados, para divulgação de comunicados de interesse da categoria. Os locais serão determinados pela empresa, respeitada as normas internas de seus clientes.

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

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTE SINDICAL (LICENÇA)**

As empresas considerarão como de efetivo serviço o afastamento de até 02 (dois) de seus empregados, durante até 06 (seis) dias, para exercício de mandato sindical, mediante prévio aviso do sindicato suscitante, com o mínimo de 05 (cinco) dias de antecedência.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento a Mensalidade Associativa de seus empregados, mediante relação de trabalhadores associados fornecida pelo sindicato no valor de R\$ 32,00 (trinta e dois reais), por empregado ativo, respeitado o disposto no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que estabelece: "ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato", podendo a qualquer tempo o trabalhador formalizar por escrito o cancelamento da sua filiação perante a Entidade Sindical.

§ 1º - Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor da entidade Sindical Profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao desconto.

§ 2º - O desconto e o recolhimento da mensalidade sindical fora aprovado na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato suscitante de forma virtual, no dia 09/07/2022, às 11h00min, em segunda convocação, cujo edital foi publicado no jornal FOLHA DE S. PAULO do dia 05/07/2022, pág. B6.

§ 3º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados da mensalidade, até o dia 25 de cada mês, para fins de emissão da guia competente, contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central), sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 4º - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento.

§ 5º - O não recolhimento, dentro do prazo previsto, implicará em multa de 2% (dois por cento), mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento de todos os empregados, associados ou não, que prestam serviços na base territorial do sindicato profissional, a título de Contribuição Assistencial, nos termos do artigo 513, "e" da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o percentual de 6% (seis por cento) sobre o salário nominal dos empregados reajustado em 1º de agosto de 2022, limitado ao valor máximo equivalente a R\$ 100,00 (cento reais).

§ 1º - Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor da entidade Sindical Profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao desconto, remetendo seu comprovante e a relação nominal dos empregados até 10 dias após o recolhimento.

§ 2º - O desconto e o recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL fora aprovado em ASSEMBLEIA

GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato suscitante de forma virtual, no dia 09/07/2022, às 11h00min, em segunda convocação, cujo edital foi publicado no jornal FOLHA DE S. PAULO do dia 05/07/2022, pág. B6.

§ 3º - No mês em que for descontada a contribuição assistencial não será feito o desconto da MENSALIDADE ASSOCIATIVA.

§ 4º - Fica assegurado o direito de oposição plena, de qualquer forma, por parte do empregado não sindicalizado à contribuição assistencial, desde que manifestado perante a Entidade Sindical com tempo hábil para aplicação da informação na folha de pagamento das empresas.

§ 5º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados da Contribuição Assistencial, até o dia 25/09/2022, que deverá ser comprovada pela cópia da relação de funcionários SEFIP, para fins de emissão da guia competente, contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central), sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 6º - O não recolhimento, dentro do prazo previsto, implicará em multa de 2% (dois por cento), mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas que integram a categoria econômica de merenda escolar e assemelhados deverão proceder ao pagamento da contribuição assistencial patronal ao SINDICATO DAS EMPRESAS FORNECEDORAS DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR, MERENDA ESCOLAR E ASSEMELHADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, empresas sócias o valor de R\$ 3,00 (três reais) e as empresas não sócias R\$ 5,00 (cinco reais), por empregado ativo na base territorial do Sindicato suscitante que deverá comprovar enviando cópia do CAGED.

**Parágrafo único** - O pagamento será realizado até o dia 20 de cada mês com início em 20/09/2022.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO / CARTAS DE OPOSIÇÃO AO SINDICATO**

Não serão admitidas ações por parte das empresas e seus representantes, que tendem a frustrar a ação do sindicato, de forma a organizar entregas coletivas de cartas de oposição à contribuições previstas na presente convenção, seja por pressão dos departamentos internos das empresas, através de entrega de modelo de carta de oposição, organização de caravanas, fretamento de ônibus e vans, seja por exigência de apresentação de recibo de entrega da oposição aos referidos departamentos da empresa ou qualquer outro meio que tenha o objetivo de enfraquecer economicamente a entidade sindical, o que será considerado crime nos termos do artigo 203 do Código Penal e demais legislação pertinente.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

As empresas remeterão ao sindicato profissional cópia das guias de Contribuição Sindical (quando houver/autorizado), Assistencial, Mensalidade Associativa, Auxílio Assistência Odontológico e outros descontos, juntamente com a relação nominal dos empregados, contendo: nome, data de admissão, função, unidade, RG, CPF, PIS, CTPS, salário e o valor do desconto, no prazo máximo no prazo máximo de até dez dias após a data do recolhimento, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido, (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central).

**Parágrafo único** - O envio de dados relacionados no caput desta cláusula foi autorizado pelos

trabalhadores na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato suscitante de forma virtual, no dia 09/07/2022, às 11h00min, em segunda convocação, cujo edital foi publicado no jornal FOLHA DE S. PAULO do dia 05/07/2022, pág. B6.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ADEQUAÇÃO LGPD**

O sindicato suscitante e as empresas declaram, com a finalidade de proteger os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade, de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, em conformidade com a Lei 13.709/18 (LGPD), terem ciência de que dados pessoais somente poderão ser tratados para a finalidade única, exclusiva, necessária, indispensável e com legítimo interesse à realização de ações relacionadas aos trabalhadores da categoria ou decorrentes do contrato de trabalho, não podendo, em nenhuma hipótese e sob nenhuma circunstância, serem tratados, ou seja, alterados, transmitidos, repassados, disponibilizados, cedidos, vendidos, emprestados, divulgados e/ou de qualquer outra forma levados a conhecimento de terceiros, conforme a definição trazida pelo artigo 5, inciso X, da LGPD.

§ 1º - O sindicato profissional e as empresas ficam obrigados, por seus prepostos, empregados, terceiros e colaboradores de um modo geral, a cumprir todas as legislações e normas vigentes ou que venham a entrar em vigor referentes à proteção de dados pessoais, incluindo a Lei 12.965/14 (Marco Civil da Internet) e a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), fiscalizando e garantindo a sua observância e cumprimento, respondendo civil e criminalmente, além de responderem por eventual reparação de danos em caso de descumprimento das disposições previstas nesta declaração e/ou na legislação aplicável ao tema.

§ 2º - A entidade sindical e as empresas se obrigam a realizar o registro de todas as atividades realizadas em seus sistemas/ambientes ("registros") enquanto viger a presente Convenção Coletiva, incluindo qualquer atividade relativa à dados pessoais tratados, de modo a permitir a identificação de quem os realizou.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DEPOSITO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Sempre que for realizado algum Acordo Coletivo, firmado pelo sindicato profissional, este, deverá, obrigatoriamente ser depositado uma via no sindicato econômico signatário a esta Convenção Coletiva, bem como o referido Acordo Coletivo deverá ser depositado nos órgãos competentes, nos termos do artigo 614, da CLT, sob pena de ter sua eficácia cancelada.

§ 1º - Fica vedada a pactuação de Acordos Coletivos de Trabalho após a homologação de eventual processo licitatório, independente do modelo adotado, para formalização de contrato com o Poder Público, de modo a interferir na consolidação final da planilha de custos diante da redução de direitos previstos na Convenção Coletiva da Categoria, sob pena de ter sua eficácia cancelada;

§ 2º - Os contratos firmados pelas Empresas Fornecedoras de Refeição Escolar são originários de Licitações Públicas e possuem como objeto a prestação de serviços em sistema global ou fornecimento de mão de obra, tendo como normas as Leis nº 8.666 de 21 de junho de 1993 e Lei nº 14.133 de 1º de Abril de 2021;

§ 3º - Nos moldes do artigo 623, da CLT, será nulo, de pleno direito, disposição de Convenção ou Acordo Coletivo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPETÊNCIA**

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir advindas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as partes elegem o fórum competente do sindicato suscitante, abrindo mão de qualquer outro por mais privilegiado que seja ou possa ser.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido o pagamento de multa em benefício da parte prejudicada, no valor equivalente 30% (trinta por cento) sobre salário normativo, por empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

**FRANCISCO JOSE BARBOSA VIANA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS TRAB EM EMP REF COL.C I R I.NORT OES SP**

**CESAR DE MIRANDA LEAL**  
**PRESIDENTE**  
**SINDIMERENDA-SINDICATO DAS EMPRESAS FORNECEDORAS DE ALIMENTACAO ESCOLAR, MERENDA ESCOLAR**  
**E ASSEMELHADOS DO E.SP**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - EDITAL DE CONVOCAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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