

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP011303/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/12/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR060350/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.126317/2021-09  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/11/2021

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEIÇÕES COLETIVAS DE SÃO PAULO, CNPJ n. 60.539.053/0001-07, neste ato representado(a) por seu ;

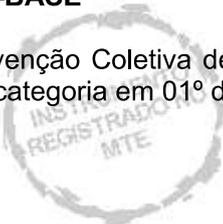
E

SINDIMERENDA-SINDICATO DAS EMPRESAS FORNECEDORAS DE ALIMENTAÇÃO 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 2021 a 31 de julho de 2022 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores das Empresas Fornecedoras de Alimentação Escolar (Merenda Escolar Terceirizada) e assemelhados, com abrangência territorial em São Paulo-SP, com abrangência territorial em São Paulo/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

O salário dos empregados representados nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO será reajustado a partir de 01 de agosto 2021 para o valor de R\$ 1.323,80 (hum mil, trezentos e vinte e três reais e oitenta centavos).

§ 1º - A partir de 1º de Janeiro de 2022 os salários serão reajustados com aplicação do percentual de 4% (quatro por cento), sobre o valor de R\$ 1.323,80 (hum mil, trezentos e vinte e três reais e oitenta centavos) passando o salário de cozinheiro(a) escolar para o valor de R\$ 1.376,75 (hum mil, trezentos e setenta e seis reais e setenta e cinco centavos).

§ 2º - Para outras funções não descritas nos parágrafos anteriores, aplica-se o mesmo índice do caput da cláusula, qual seja, 4% (quatro por cento) a partir de 1º de Janeiro de 2022, ficando ressalvada as condições mais favoráveis existentes.

§ 3º - A partir de 1º de Outubro de 2021 a empresa concederá a seus empregados um abono no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais), para aqueles contratados até 20/10/2021. O descumprimento do pagamento deste abono enseja em multa convencional.

**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 1 (um) dia no pagamento de salário e de 5% (cinco por cento) por dia, do período subsequente.

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

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 fornecerão mensalmente, aos seus empregados com antecedência de 2 (dois) dias da data de pagamento de salário, demonstrativos de pagamento onde conste: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviços e outras que componham, ou seja, deduzidas do salário, podendo ser de forma eletrônica.

**Parágrafo único** - No caso de constatação de erros no demonstrativo de pagamento, a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias para solucionar o problema e reembolsar o empregado.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA**

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, as parcelas relativas a empréstimos, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico de procedimentos não cobertos do plano oferecido pelo sindicato e ou outros convênios odontológicos fornecidos pela empresa, mensalidade do plano odontológico dos dependentes, mensalidades de seguros e outros, feitos junto ao Sindicato Profissional, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado, 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 de sócios serão informadas pela empresa ao sindicato profissional até o dia 20 (vinte) do mês em que ocorrerem, ficando para o mês subsequente o processamento das exclusões que ocorrerem após esta data.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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, dezembro e férias coletivas.

**Parágrafo único** - Fica estipulada multa de 10% (dez por cento) do valor bruto do 13º salário, na hipótese de atraso de um dia no pagamento e de 5% (cinco por cento) por dia do período subsequente, em benefício do trabalhador, em qualquer das parcelas.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA NONA - 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.

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

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

As empresas deverão apresentar ao Sindicato profissional uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de Participação nos Lucros e Resultados para o exercício de 2022 até 30/11/2021.

**Parágrafo único** - A empresa que não atender o previsto no caput desta cláusula está sujeita ao pagamento da multa prevista na cláusula denominada MULTA POR DESCUMPRIMENTO, cujo pagamento deverá ocorrer até 31/01/2022.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES**

As empresas fornecerão obrigatoriamente refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento em valor equivalente a 1% do salário nominal.

§ 1º - As empresas que praticam contratos globais, ou seja, fornecem refeições a preço fixo e não possuem restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão vale refeição no valor de R\$ 22,50 (vinte e dois 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 possuem restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições, obrigatoriamente concederão vale refeição no valor de R\$ 13,00 (treze reais) por dia trabalhado.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS/VALE COMPRAS OU CARTÃO MAGNETICO**

As empresas concederão aos seus empregados mensalmente, um vale compras no valor equivalente a R\$ 161,00 (cento e sessenta e um reais), ou uma cesta básica de alimentos de igual valor, sendo garantido no mínimo a composição abaixo:

02 Pacotes de Arroz Longo Fino Tipo 1 c/ 5 kg  
03 Pacotes de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1 kg  
03 Unidades de Óleo de Soja c/ 900 ml  
03 Pacotes de Açúcar Refinado c/ 1 kg  
01 Pacotes de Café Moído (Selo Abic) c/ 500g  
01 Pacote de Macarrão Espaguete c/ 500g  
01 Lata de Extrato de Tomate c/340 g  
01 Pacote de Leite em Pó Integral c/ 200g  
01 Pacote de Farinha de Trigo Especial c/ 1 kg  
01 Pacote de Farinha de Mandioca Crua c/ 500g  
01 Lata de Ervilha em conserva / seleta de legumes  
01 Pacote Sal Refinado c/ 1kg  
01 Lata de Milho Verde  
01 Lata de Sardinha em Conserva  
01 Lata de Achocolatado (Nescau ou Toddy) c/ 200 g  
01 Pacote de Biscoito Cream Cracker c/ 200g  
01 Pacote de Biscoito Maisena c/ 200g  
01 Lata de Goiabada c/ 300 g  
01 Pacote de Fubá c/ 500g  
01 Pacote de Sabão em Pó (Omo) c/ 800g  
01 Amaciante de Roupas (Ypê) c/ 1 litro  
01 Peça de Creme Dental c/ 170 g  
04 Peças de Sabonete (Lux) 90 g  
01 Alvejante com Cloro c/ 1 litro

**§ 1º** - O empregado terá direito a este benefício imediatamente a partir da sua contratação, como temporário ou contratado, inclusive os que estiverem de férias, exceto aquele que faltar sem justificativas. 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 nesta convenção coletiva e na legislação em vigor.

**§ 3º** - O vale compras, ou cesta básica de alimentos 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\$ 8,00 (oito reais), por empregado.

**§ 5º** - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do Vale Compras, ou Cesta básica de Alimentos pelo mesmo período.

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

§ 8º - As empresas se obrigam a doar mensalmente ao Sindicato dos Empregados uma cesta básica de alimentos, igual a que está sendo fornecida aos seus empregados, a fim de que este tenha a possibilidade de comparar o valor e a qualidade dos produtos da mesma.

§ 9º - Assegura-se o repouso remunerado ao empregado, o Vale Alimentação/Cesta básica de Alimentos, e o pagamento das horas ou minutos ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

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 na admissão, devendo apresentar carta de próprio punho com a opção escolhida.

§ 2º - Para manutenção do plano de Assistência Médica Hospitalar, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto máximo de 50% (cinquenta por cento) sobre o custo individual do titular da Assistência Médica e seus dependentes, limitado ao desconto máximo de R\$ 60,00 (sessenta reais) por participante, ou desconto fixo de R\$ 30,00 (trinta reais) por vida, com fator moderador a partir da segunda consulta no valor unitário de R\$ 23,00 (vinte e três 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, 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 Profissional, 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 - 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 citadas.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 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.

## **SEGURO DE VIDA**

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

Todos os empregados ativos abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão direito a seguro de vida e/ou de acidentes pessoais, garantidas as seguintes coberturas mínimas: ACIDENTES PESSOAIS: MORTE ACIDENTAL, INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL OU TOTAL POR ACIDENTE, indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), sem limite de idade. MORTE NATURAL, indenização de mais R\$ 10.000,00 (dez mil reais) de AUXÍLIO FUNERAL; INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE, indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais); INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE, indenização de até R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) conforme tabela padrão. Esta opção é restrita apenas aos empregados com idade inferior a 65 (sessenta e cinco) anos.

§ 1º - Os empregados contribuirão com o valor de R\$ 1,00 (um real), a título de participação no seguro de vida.

§ 2º - As empresas que optarem por manter o benefício da INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ, na proporção mínima de 5 (cinco) salários normativos da categoria, poderão fazê-lo, isentando-se neste caso da implantação do sistema de SEGURO DE VIDA estipulado no "caput" desta Cláusula.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA 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 redução salarial para o empregado que perceba o salário normativo da categoria e que foi recontratado por outra concessionária na mesma unidade ou município.

§ 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 DÉCIMA SÉTIMA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas, uma única vez, acrescido de alimentação e vale transporte.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 profissional.

§ 1º - As empresas que optarem por homologar as rescisões em suas sedes ou unidades operacionais poderão fazê-las, desde que enviem ao Sindicato profissional 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 denominada 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 de multa 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 - Constatadas, 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 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 - 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, se o empregado comprovar a obtenção de um novo emprego através de correspondência da futura empresa, solicitando seu afastamento.

§ 7º - 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 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:

1 - Remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base da jornada legal;

2 - Os trabalhadores temporários que permanecerem por mais de quinze dias de trabalho na mesma empresa tomadora ou cliente, contribuirão para o Sindicato profissional.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TEMPO PARCIAL (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 6 (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 perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociações coletivas.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO ACORDO MÚTUO**

A realização de acordo mútuo previsto no artigo 484 - A, da CLT (Lei 13.467/2017), só poderá ocorrer mediante assistência do sindicato Profissional.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 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 até 60 (sessenta) dias após a demissão, 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 necessitem transferir a empregada gestante, só poderão fazê-lo dentro do mesmo Município em que a empregada já prestar serviço.

§ 6º - As empresas que necessitem transferir a 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ESTABILIDADE 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, independentemente da percepção de auxílio-acidente, conforme estabelece o artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE AUXILIO 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 QUARTA - APOSENTADORIA/ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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.

§ 1º - O empregado deverá comunicar ao empregador sobre o seu período de estabilidade de 24 (vinte e quatro meses) em forma de ofício assinado por si em 2 (duas) vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa.

§ 2º - O empregado deverá ter uma efetividade mínima de 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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). As empresas somente poderão implantar seu banco de horas, após acordo coletivo formalizado com o sindicato da categoria 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 unidades.

§ 3º - 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 dados, tanto para os empregados internos como externos.

§ 4º - As empresas poderão compensar as ausências em pontes de feriados, limitada a compensação a 8 (oito) sábados para fins de realização de exames periódicos, treinamentos e reciclagens durante a vigência da Convenção Coletiva

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS/INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins 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 e sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

§ 2º - Ante a natureza do serviço de preparo e fornecimento de refeições escolares, onde a concentração das atividades ocorra 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.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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) 3 (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) 3 (três) dias úteis de trabalho consecutivo, em virtude do casamento;
- c) 5 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivo, ao pai, por ocasião do nascimento do filho;
- d) 1 (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 a 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, em âmbito hospitalar, mediante comprovação escrita, através de atestado médico ou declaração da Entidade Hospitalar.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 efetuar o pagamento das férias com até 2 (dois) dias úteis 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 - As Empresas deverão disponibilizar ao empregado o demonstrativo de férias com até 5 (cinco) dias úteis após o início do período de gozo.

§ 4º - O empregador que descumprir o prazo estabelecido nos parágrafos 1º e 3º 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. (Súmula 450 TST)

§ 5º - Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que necessitarem conceder Férias coletivas a seus empregados deverão comunicar ao Sindicato Profissional, bem como à Delegacia Regional do Trabalho, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência.

§ 6º - 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, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de desligamento do empregado antes de completado o período aquisitivo.

§ 7º - 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS**

As empresas se obrigam ao fornecimento de 3 (três) uniformes completos e a substituição dos mesmos sempre que necessária, além dos EPIS subentendendo-se calçados, luvas, inclusive luvas térmicas 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 SEGUNDA - 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.

**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 art. 193 da CLT.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR7

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 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão os atestados médicos ou odontológicos fornecidos por médico ou dentista do Sindicato Profissional, para fim de abono de ausências/faltas ao serviço, desde que os médicos sejam credenciados pelo INSS.

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 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 sem qualquer avaliação médica.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SOCORRO AOS 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão ao Sindicato Profissional 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, respeitadas 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.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 Profissional, com o mínimo de 05 (cinco) dias de antecedência.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL DA CATEGORIA ECONÔMICA**

Considerando que não há norma legal ou constitucional que estabeleça distinção entre o dirigente sindical patronal e dos trabalhadores, com base na interpretação dos artigos 8º, VIII da CF e 543 § 3º da CLT, estabelecem garantia de emprego ao dirigente sindical patronal desde a eleição até 1(hum) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da CLT.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados ativos da Contribuição Sindical (quando houver), Cota Social Negocial, Mensalidade Associativa, subsídio de benefícios e outros descontos, até o dia 25 (vinte e cinco) do mês do vencimento, para fins de emissão da guia competente, juntamente com a relação nominal dos empregados, contendo: nome, CPF, data de admissão, função, unidade, salário e o valor do desconto/contribuição, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido no mês anterior (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 3598/12 c/c 3656 de 02/04/2013 do Banco Central).

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TAXA SOCIAL (MENSALIDADE ASSOCIATIVA)**

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento a TAXA SOCIAL (MENSALIDADE ASSOCIATIVA) dos seus empregados associados ao Sindicato Profissional, no valor correspondente a 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento), ao mês, sobre salário nominal, limitado a R\$ 4.597,32 (quatro mil, quinhentos e noventa e sete reais e trinta e dois centavos), ou seja R\$ 68,95 (sessenta e oito reais e noventa e cinco centavos). Da mesma forma, efetuarão o desconto da taxa de 3,5% (três e meio por cento), dos associados que deliberadamente incluíram seus dependentes para utilização dos benefícios oferecidos pela entidade profissional, porém os descontos máximos estarão limitados a R\$ 4.597,32 (quatro mil, quinhentos e noventa e sete reais e trinta e dois centavos), ou seja à R\$ 160,91 (cento e sessenta reais e noventa e um centavos).

§ 1º - A entidade profissional deverá remeter mensalmente às empresas, duas listagens contendo os nomes dos sócios, uma para sócios sem dependentes que corresponde ao desconto de 1,5% e outra para sócios com dependentes que corresponde a 3,5%. As empresas deverão informar eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não desconto, sob pena de multa de 5% (cinco por cento) do piso normativo, mais juros e correção monetária por funcionário não informado.

§ 2º - O recolhimento deverá ser efetuado pelas empresas em guias próprias fornecidas pelo Sindicato, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

§ 3º - Obrigam-se as empresas a comprovar o recolhimento remetendo ao Sindicato Profissional, no prazo de 5 dias úteis, depois de efetuado o pagamento, listagem ou relação, por unidade ou filial, constando o nome da unidade, mês a que se refere os descontos, o valor descontado e o nome de todos associados pagantes da taxa social. Também deve ser remetido pela empresa, juntamente com a listagem ou relação citada acima, cópia da guia ou boleto bancário competente para comprovação do pagamento. O não cumprimento ao presente parágrafo bem como do constante no parágrafo anterior ensejará multa de 5% (cinco por cento) do piso normativo, por empregado associado, mais juros e correção monetária.

§ 4º - O desconto da taxa social também deverá ser procedido integralmente no mês em que o trabalhador encontra-se em gozo de férias e/ou ocorrer sua rescisão contratual. Já com relação aos afastamentos sem remuneração pela empresa, a entidade profissional deverá ser informada sobre a data e motivo do afastamento.

§ 5º - As empresas que não efetuaram o desconto da mensalidade associativa no mês de agosto face à data da celebração da presente convenção deverão fazê-lo no mês de setembro, envolvendo ambos os meses.

§ 6º - O desconto e o recolhimento da mensalidade associativa foram aprovados na ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo Sindicato profissional, no dia 16/06/2021 às 15h00 cujo edital foi publicado no Jornal Agora, página A6, edição de sábado, 12 de junho de 2021.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas como obrigação de fazer, descontarão em FOLHA DE PAGAMENTO de todos os empregados, que prestam serviços na base territorial do Sindicato profissional, mensalmente, a título de

Cota Social Negocial, o percentual de 1,5% (um e meio por cento) aplicado sobre o salário nominal, limitado ao desconto máximo de R\$ 100,00 (cem reais).

§ 1º - A Cota Social Negocial visa o ressarcimento do trabalho e despesas decorrentes do processo negocial do sindicato profissional para obtenção de êxito na negociação coletiva e, portanto, deve contar com a participação de cada trabalhador do segmento de refeições escolares que é beneficiado pela convenção coletiva de trabalho celebrada pelo sindicato profissional junto ao sindicato patronal, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema sindical, não se aplicando aos trabalhadores associados ao sindicato profissional.

§ 2º - A Cota Social Negocial está amparada no inciso XXVI do artigo 7º da CF/88, nos incisos II e III do artigo 8º da CF/88, sendo que não viola o entendimento do STF no julgamento da ADI nº 5794, nem a Súmula Vinculante 40 e Súmula 666 do STF, Precedente Normativo 119 do C. TST, OJ 17 da SDC/TST e inciso XXVI do artigo 611-B, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017.

§ 3º - O referido desconto deverá ser procedido em folha de pagamento e repassado em favor do Sindicato profissional, em guias próprias encaminhadas por este, até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto.

§ 4º - O desconto e repasse da COTA SOCIAL NEGOCIAL foi aprovado na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada em 16/06/2021 às 15h00 cujo edital foi publicado no Jornal Agora, página A6, edição de sábado, 12 de junho de 2021, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação dos associados e não associados, abrangendo indistintamente todos os integrantes da categoria profissional representada.

§ 5º - Fica assegurado o direito de oposição, individual escrita, por parte do Empregado não sindicalizado, desde que manifestado perante a diretoria do Sindicato profissional até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

§ 6º - Obrigam-se as empresas a comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição, com o respectivo desconto, no prazo de 5 dias úteis após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, o qual será calculado com base na última listagem apresentada pela empresa.

§ 7º - O não recolhimento dentro do prazo estipulado na presente cláusula acarretará a cobrança de juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia, além da multa prevista no § 6º.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS**

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal SINDIMERENDA - SINDICATO DAS EMPRESAS FORNECEDORAS DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR, MERENDA ESCOLAR E ASSEMBLHADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO signatário da presente, obrigam-se a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a entidade Sindical Profissional abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de SUBSÍDIOS DE BENEFÍCIOS À CATEGORIA PROFISSIONAL o valor de R\$ 20,00 (vinte reais), por empregado ativo na base territorial do Sindicato Profissional, sendo R\$ 18,00 (dezoito reais) pagos diretamente ao Sindicato e R\$ 2,00 (dois reais) pagos diretamente à FETERCESP. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em 20/11/2021 e término em 20/08/2022, referente ao mês de julho/2022.

§ 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 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DA CATEGORIA ECONOMICA**

As empresas que integram a categoria econômica de refeição/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), Empresas não sócias R\$ 5,00 (cinco reais), por empregado ativo na base territorial do Sindicato profissional que deverá comprovar enviando cópia do CAGED.

**Parágrafo único** - O pagamento será realizado até o dia 20 de cada mês com início em 20/09/2021.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE ESTUDO E NEGOCIAÇÃO**

Acordam as partes em criar a COMISSÃO DE ESTUDO E NEGOCIAÇÃO, devendo ter no mínimo 4 (quatro) e no máximo 6 (seis) membros de cada parte FETERCESP e SINDIMERENDA - SP., sendo que a pauta deverá ser enviada com 10 dias de antecedência para as partes contrária, independente do assunto a ser tratado, e agendamento de reunião, que será realizada mensalmente revezando-se os locais (ora Fetercesp, ora Sindimerenda).

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 a 30% (trinta por cento) calculados sobre o piso normativo, por empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO, PROCESSOS 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.

**LUIZ ANTONIO FERREIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES COLETIVAS DE SAO PAULO**

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

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - CCT MERENDA 2021-2022 FLS 1 À 5**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - CCT MERENDA 2021-2022 FLS 6 À 10**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO III - CCT MERENDA 2021-2022 FLS 11 À 15**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO IV - CCT MERENDA 2021-2022 FLS 16 À 20**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO V - CCT MERENDA 2021-2022 FLS 21 À 23**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO VI - EDITAL DE CONVOCAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO VII - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO VIII - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLEIA MERENDA - FLS 1 À 3**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IX - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLEIA MERENDA - FLS 4 À 5**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO X - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLEIA MERENDA - FLS 6 À 7**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO XI - ATA DE FECHAMENTO DAS NEGOCIAÇÕES 21-22**

[Anexo \(PDF\)](#)

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