

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009088/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/08/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052542/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46254.003087/2017-42  
DATA DO PROTOCOLO: 28/08/2017

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 Presidente, Sr(a). WALDIR APARECIDO AVANZO;

E

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

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 2017 a 31 de julho de 2018 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) e são aplicáveis por parte de todas as Empresas Fornecedoras de Alimentação Escolar (Merenda Escolar Terceirizada) e Assemelhados do Estado de São Paulo: assim entendidas como: Empregados em Empresas que forneçam Refeições Escolares, Merenda Escolar Terceirizada e Assemelhados, seja a entes públicos ou privados, com fornecimento de preparação e insumos e ou somente a prestação da mão de obra da Região Norte/Oeste do Estado de São Paulo, a todos os empregados por elas contratadas e que exerçam sua prestação de serviços na base territorial deste sindicato, com abrangência em:** , 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, Avaí/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, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo Do Turvo/SP, Estrela Do Norte/SP, Estrela D'Oeste/SP, Euclides Da Cunha Paulista/SP, Fatura/SP, Fernando Prestes/SP,

Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínia/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, Guzulândia/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, Jequara/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, Macaubal/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracai/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, 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, 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 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, Suzanápolis/SP, Tabapuã/SP, Taciba/SP, Taguai/SP, Taiacu/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 dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** será reajustado a partir de 1º de junho 2017, com aplicação do percentual de **5,34%** (cinco vírgula trinta e quatro por cento).

§ 1º - O Salário Normativo para Cozinheiro (a), Escolar representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** será de **R\$ 1.205,00** (mil, duzentos e cinco reais) reajustados a partir de 1º de junho 2017 até 31 de janeiro de 2018, a partir de 01 de fevereiro de 2018 até 31 de julho de 2018, passará para **R\$ 1.213,00** (mil duzentos e treze reais).

§ 2º - Fica acordado entre as partes que o piso normativo de Cozinheiro (a) Escolar será unificado para todos os sindicatos assistidos pela FETERCESP – Federação dos Trabalhadores em Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo e será igualado ao maior salário normativo praticado no Estado pelo (SINTERCOJ) no prazo de no máximo, 02 (dois) anos, a contar de junho de 2017.

§ 3º - Os reajustes serão aplicados nos salários vigentes a 31 de maio de 2017.

§ 4º - Para outras funções não descritas nos parágrafos anteriores, aplica-se o mesmo índice de reajuste do caput da cláusula 3ª, ficando ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

§ 5º - Para as funções descritas nos parágrafos anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais 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 **2º** (segundo) dia útil bancário do mês subsequente ao vencido.

§ 1º - As empresas que optarem por 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. Para comprovação do respectivo pagamento, as empresas deverão fazê-lo com recibo individual.

§ 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.

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão mensalmente, aos seus empregados com antecedência de 02 (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.

**Paragrafo 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, mensalidades de seguros, convênios odontológicos, e outros, feitos junto ao Sindicato suscitante, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado, e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

**§ 1º** - Os descontos autorizados serão encaminhados pelo sindicato profissional às empresas, no mês em curso.

**§ 2º** - 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.

**§ 3º** - As exclusões de sócios serão informadas pela empresa ao sindicato profissional até o dia 20 (vinte) do mês em que ocorrerem.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **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, novembro e dezembro e férias coletivas.

**Paragrafo único** – Fica estipulada multa de 10% (dez por cento) do valor bruto do 13º salário, na hipótese de atraso de 01 (um) dia no pagamento e de 5% (cinco por cento) por dia do período subsequente, em benefício do trabalhador, em qualquer das parcelas.

## **Gratificação de Função**

### **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.

## **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 empresas.

§ 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 dado, tanto para os empregados internos como externos.

## **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 e 31/05/97.

## **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/OU RESULTADOS**

As Empresas deverão apresentar ao Sindicato laboral uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2018, até 30/09/2017.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO 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 possuem restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de **R\$ 21,40** (vinte e um reais e quarenta 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 um vale refeição no valor de **R\$ 11,00** (onze reais) por dia trabalhado.

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

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

## MAGNÉTICO

As empresas concederão aos seus empregados mensalmente, um vale compras no valor de **R\$ 137,00** (cento e trinta e sete reais), ou uma cesta básica de alimentos equivalente ao valor do vale alimentação, aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a **R\$ 5.148,00** (cinco mil, cento e quarenta e oito reais), com a seguinte composição:

02 Pct de Arroz Longo Fino Tipo 1 c/ 5 kg  
03 Pct de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1 kg  
03 Lt de Óleo de Soja c/ 900ml  
03 Pct de Açúcar Refinado c/ 1Kg  
01 Pct de Café Moído (selo abic) c/ 0,5 kg  
01 pct de Macarrão Espaguete c/ 500g  
01 Lta de Extrato de Tomate c/340 g  
01 Pct de Leite em Pó Integral c/ 0,200 kg  
01Pct de Farinha de Trigo Especial c/ 1 kg  
01 Pct de Farinha de Mandioca Crua c/ 0,5 kg  
01 Lta de Ervilha em conserva / seleta de legumes  
01 kg Sal Refinado  
01 Lta de Milho Verde c/ 140 g  
01 Lta de Sardinha em Conserva c/ 135 g  
01 Lta de Achocolatado (Nescau ou Toddy) c/ 200 g  
01 Pct de Biscoito Cream Craker  
01 Pct de Biscoito Maizena c/ 200 g  
01 Lta de Goiabada c/ 300 g  
01 Pct de Fubá c/ 0,5 kg  
1,0 Pct de Sabão em Pó (Omo) c/ 01 Kg  
01Lt Amaciante de Roupas (Ype)  
01 Pç de Creme Dental c/ 170 g  
04 Pç de Sabonete (Lux) 90 g  
01 Lt Alvejante com Cloro

§ 1º - Todos os empregados terão direito a este benefício a partir da 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 - Para concessão deste benefício, os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o cancelamento.

§ 3º - Consideram-se faltas justificadas somente aquelas previstas na legislação em vigor.

§ 4º - 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.

§ 5º - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até **R\$ 6,50** (seis reais e cinquenta centavos), por empregado.

§ 6º - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do Vale compras, ou cesta de alimentos pelo mesmo período.

§ 7º - O empregado afastado por motivo de auxílio doença (31) terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de **06 (seis) meses**.

§ 8º - O empregado afastado por motivo e acidente de trabalho (91) terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de **12 (doze) meses**.

§ 9º - Os empregados que forem admitidos em regime de tempo parcial (part time), até o limite de 120 horas mensais, receberão mensalmente um Vale Compras no valor de **R\$ 82,20** (oitenta e dois reais e vinte centavos) ou uma cesta de alimentos no valor correspondente.

§ 10º - As empresas se obrigam a doar mensalmente, ao Sindicato dos Empregados uma cesta de alimentos, igual a que está sendo fornecida aos seus empregados, afim de que este tenha a possibilidade de comparar o valor e a qualidade dos produtos da mesma.

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão obrigatoriamente, até o mês subsequente ao vencimento do contrato de experiência e sem carências, 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 de até no máximo 40% (quarenta por cento) sobre o custo individual da Assistência Médica limitado ao teto máximo de desconto em **R\$ 50,00** (cinquenta reais) mensais por participante, ou desconto fixo de **R\$ 20,00** (vinte reais) por vida, com fator moderador a partir da **segunda consulta** no valor unitário de **R\$ 18,00** (dezoito 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 a 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, com vigência a partir de 01/06/2017. Em caso de afastamento superior a 12 (doze) meses ou aposentadoria por invalidez, poderá o empregado manifestar interesse pela manutenção no plano de assistência médica, assumindo o valor integral pago pela empresa.

§ 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 OITAVA - AUXÍLIO 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 abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de **AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA, A CATEGORIA PROFISSIONAL** o valor de **R\$ 15,00** (quinze reais) por empregado ativo na base territorial do Sindicato suscitante. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em **20/06/2017** e término em **20/07/2018**.

**§ 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.

**§ 4º** - O Sindicato suscitante se compromete a oferecer de forma gratuita **ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA** a todos os empregados ativos 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.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO CRECHE**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuírem creches próprias ou contratadas, reembolsarão as empregadas com filhos de até 06 (seis) anos de idade **30%** (trinta por cento) do salário normativo, para as que percebam salário limitado ao valor de R\$ 2.410,00 (dois mil, quatrocentos e dez reais), acima deste valor 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, contendo os dados comerciais da creche.

§ 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 VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

Todos os empregados ativos da empresa abrangida 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 NATURAL**, indenização de R\$. 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais); **INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE**, indenização de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), sem limite de idade. **INVALIDEZ PARCIAL POR ACIDENTE** para empregado até 65 anos, indenização de R\$. 10.000,00 (dez mil reais); **MORTE POR ACIDENTE**, indenização de R\$. 10.000,00 (dez mil reais); **INVALIDEZ POR ACIDENTE**, para empregados acima de 65 anos, indenização de R\$ 7.000,00 (sete mil reais).

§ 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 3,5 (três e meio) salários normativos da categoria, poderá 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 06 (seis) 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.

## **Desligamento/Demissão**

### **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.

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

As Empresas efetuarão o pagamento das verbas rescisórias, em conformidade com as normas previstas no art. 477 da CLT, e na IN/MTE nº 15 de 14/07/2010, nos seguintes prazos:

#### **A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias.**

I - Primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou:

II - Décimo dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 3º - A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula, sujeitará o empregador ao pagamento em favor do empregado, valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

§ 4º - 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.

§ 5º - O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data-base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, § 6º, da CLT.

§ 6º - Por ocasião do pagamento das verbas decorrentes da rescisão contratual para empregados com menos de 01 ano de trabalho, as empresas deverão obrigatoriamente fornecer duas cópias autênticas ao empregado, do Perfil Profissiográfico Previdenciário.

#### **B) Prazo para realização da homologação.**

As homologações deverão ser realizadas nos prazos abaixo elencados, desde que o pagamento das verbas rescisórias tenha ocorrido nos prazos previstos nos itens I e II da letra "a".

I - Décimo quinto dia subsequente ao término do contrato, quando o aviso for trabalhado ou;

II - Vigésimo quinto dia subsequente a data da dispensa/demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 3º - A inobservância dos prazos acima previstos sujeitará ao empregador o pagamento em favor do empregado o valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando comprovadamente o trabalhador tiver dado causa a mora.

§ 4º - As empresas deverão no ato da homologação obrigatoriamente fornecer duas cópias autênticas ao empregado, do Perfil Profissiográfico Previdenciário.

#### **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 1º 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.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, com a Mensalidade Sindical, conforme estabelecido na cláusula 53ª.

### **Contrato a Tempo Parcial**

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

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 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.

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

§ 4º - Na entrada em vigor da Lei 13.367/2017 ou havendo legislação superveniente será adotado novo critério.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 até 60 (sessenta) dias após a demissão, com início antes da 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 filiais nas

condições descritas no parágrafo anterior deverão proceder a transferência para a filial mais próxima do local de trabalho original com a concordância da Empregada e assistência do Sindicato.

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

### **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, considerando o prazo de 35 (trinta e cinco) anos completos para o sexo masculino e de 30 (trinta) anos para o sexo feminino de contribuição para a previdência social ou de 65 anos de idade para o sexo masculino e de 60 anos completos para o sexo feminino, se cumprido a carência mínima de 120 (cento e vinte) meses de contribuição para a Previdência Social, como determina a legislação vigente e condicionada aos subitens abaixo:

**Paragrafo único** - Tenha uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

### **Estabilidade Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO - MÃE ADOTANTE**

As empregadas adotantes terão garantia de emprego na forma da Lei nº. 10.421 de 15 de abril de 2002. Estende-se à mãe adotiva o direito a licença maternidade e ao salário maternidade, conforme alteração da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452 de 01/05/1943, e a Lei no. 8.213 de 24/07/1991.

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

A - No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

B - No caso de adoção ou guarda judicial de criança com idade a partir de 1 (um) e até 4 (quatro) anos de idade o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

C - No caso de adoção ou guarda judicial de criança com idade a partir de 4 (quatro) e até 8 (oito) anos de idade o período de licença será de 30 (trinta) dias.

D - A licença-maternidade somente será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

E - No caso das seguradas da previdência social adotantes, a alíquota para o custeio das despesas decorrentes desta lei será a mesma que custeia as seguradas gestantes, disposta no inciso I do art. 22 da Lei 8.212 de 24 de julho de 1991.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÕES 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 em 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** - A flexibilização da intrajornada estará sujeita e negociação junto ao Sindicato Laboral.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

**Paragrafo 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 - 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** - 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 Delegacia Regional do Trabalho, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 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 internação.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

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

As empresas se obrigam ao fornecimento de 05 (cinco) 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.

**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 TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

## **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SOCORRO AOS ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

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

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **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, Contribuição Assistencial, Mensalidade Sindical e outros descontos, até o dia 25 do mês do vencimento, para fins de emissão da guia competente, contendo: Nome, CPF, data de admissão, função, unidade, salário e o valor do desconto, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido, **(em cumprimento ao estabelecido na circular nº 3656 de 02/04/2013 do Banco Central)**.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento as Mensalidades Sindicais de seus empregados, mediante relação de trabalhadores fornecida pelo Sindicato no valor mensal de **R\$ 28,00** (vinte e oito 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 até o dia **05** (cinco) do mês subsequente ao desconto em favor da entidade Sindical Profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo.

**§ 2º** - O desconto e o recolhimento da mensalidade sindical foram aprovados na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato suscitante, no dia 18/03/2017, cujo edital foi publicado no jornal AGORA do dia 08/03/2017, pag. A14.

**§ 3º** - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento.

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

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 mesmo índice de reajuste aplicado, ou seja, **5,34%** (cinco vírgula trinta e quatro) por cento, sobre o salário nominal de cada empregado, reajustado em 01 de junho de 2017, limitado ao valor máximo de desconto à **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.

**b)** O desconto e o recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, foi aprovado na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada no dia 18/03/2017 às 11:00hs em segunda chamada, na sede do Sindicato, sito à Rua Cussy Júnior, 11-63 – Centro – Bauru - SP, com publicação do edital de convocação no jornal AGORA, do dia 08 de março de 2017 pág. A14, 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 sindical.**

**d)** Fica efetivamente garantido o direito de oposição dos trabalhadores quanto à contribuição assistencial, negocial, de revigoração, de reforço sindical ou outras da mesma espécie, ressalvadas somente a contribuição sindical anual e a mensalidade sindical (associativa), bastando uma notificação por escrito, com prazo suficiente para manifestação, sem exigência de comparecimento pessoal do trabalhador em qualquer local.

**§ 1º** - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal com o respectivo desconto, até o dia **25** do mês do vencimento, 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 representação e organização**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

**WALDIR APARECIDO AVANZO**

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 - ATA DE ASSEMBLEIA DE APROVAÇÃO DA PAUTA**

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - EDITAL DE RESULTADO NEGOCIAÇÕES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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