

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

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

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

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

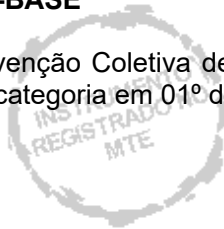
E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2022 a 31 de julho de 2023 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

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

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO COM CHEQUE

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

CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA

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

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

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA

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

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

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

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

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

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

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

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

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO

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

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

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

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

§ 4º – As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade laboral de cada empresa, inclusive com uso de processamento eletrônico de dado, tanto para os empregados internos como externos.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

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

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFLEXOS

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

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

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO E DESCONTO DE REFEIÇÕES

As empresas fornecerão obrigatoriamente refeições aos seus empregados.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

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

§ 1º - Fica facultado às empresas o pagamento do vale-transporte em dinheiro, em recibo próprio, mantendo a sua natureza jurídica indenizatória, não se incorporando à remuneração para nenhum efeito.

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

§ 3º - No ato da contratação do empregado, as empresas se obrigam a fornecer o formulário de solicitação do vale-transporte, recolhendo o mesmo devidamente preenchido, mesmo que com a negativa de necessidade e sua justificativa, até 48 horas depois, sendo obrigatório que tenha arquivado tal documento

de todos os seus empregados e ex-empregados.

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

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

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

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

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

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

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO CRECHE

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

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL LIFECARD ASSIST

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

§ 1º - A prestação do plano Benefício Social Lifecard Assist iniciará a partir de 1º de agosto de 2022 e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores (no que couber), o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website <https://www.lifecardassist.com.br/>.

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

§ 3º - Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

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

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

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

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

§ 8 - Os benefícios disponibilizados:

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

b) ASSISTÊNCIA FUNERAL: prestação de serviços para todas as providências necessárias, desde o óbito ao sepultamento (liberação do corpo, cartório, funeral, enterro, entre outros) do trabalhador/beneficiário.

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

d) TELEMEDICINA: os trabalhadores/beneficiários terão acesso a um médico 24h para consultas sempre que precisarem, via Telemedicina, que garantem: atendimento humanizado no conforto da sua casa ou onde estiver em todo território nacional; prontuário médico eletrônico com todas suas informações armazenadas, sem uso de fichas de papel; redução da possibilidade de contaminação entre pacientes (COVID-19); entre outros. Para devida utilização, deverão seguir os passos supra elucidados.

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

2 - Criar login e senha;

3 - Responder ao questionário com as informações clínicas;

4 - Aceitar as condições de uso da plataforma Telemedicina com orientação médica por telefone, prontuário médico e receituário eletrônico.

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

senha, sempre que o trabalhador/beneficiário precisar.

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

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

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

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

Qualquer dúvida ou divergência poderá ser sanada pelo e-mail de contato clubetanamao@clubetanamao.com.br.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - READMISSÃO SEM CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTEGRAÇÃO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA AVISO DISPENSA

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

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

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TEMPO PACIAL (PART TIME)

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

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

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TEMPORÁRIOS

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACORDO MÚTUO

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE

Garantia de emprego e salários à empregada gestante, nos termos do art. 7º, inciso XVIII e art. 10, inciso II, alínea "b", do Capítulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, e Lei 9.029 de 03/04/95, e ainda de acordo com a Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais n. 88 e 196 SBDI-1, desde a comunicação do estado gravídico até 05 (cinco) meses após o parto.

§ 1º - A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Art. 391-A, CLT)

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

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

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

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

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SERVIÇO MILITAR

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

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE ACIDENTE DE TRABALHO

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

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

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE AUXÍLIO DOENÇA

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MÃE ADOTANTE

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

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ALTA MÉDICA

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - R.S.C. / DOCUMENTAÇÃO

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

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

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

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

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

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

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

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

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

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

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

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

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

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

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

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

interação.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

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

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

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

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

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

Parágrafo único - Nas mesmas condições acima, constatadas a condição de periculosidade será assegurado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, e não sobre a remuneração do empregado, nos termos do § 1º do artigo 193, da CLT.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR 7

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

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

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS

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

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

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

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

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

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

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PRIMEIROS SOCORROS

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

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO

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

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

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

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTE SINDICAL (LICENÇA)

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ADEQUAÇÃO LGPD

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DEPOSITO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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

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

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

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

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPETÊNCIA

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

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

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

ANEXOS

ANEXO I - EDITAL DE CONVOCAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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