Fundado
04/03/1992

SEERCO SASCO
Refeições Coletivas

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, REFEIÇÕES CONVÊNIO, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES INDUSTRIAIS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES ESCOLARES TERCEIRIZADAS (MERENDA ESCOLAR TERCEIRIZADA) DE OSASCO, BARUERI, CARAPICUÍBA, JANDIRA, ITAPEVI E SANTANA DO PARNAÍBA, inscrito no CNPJ/MF 65.690.208/0001-25, com sede à Rua Campos Sales, nº 303 – 6º andar – sala 603 - Centro – Barueri – SP – CEP 06401-000 e com subsede no Município de Osasco – SP, à Rua Silvério Sasso, nº 79 – Vila Yara - Osasco – SP – CEP 06026-050, neste ato representado por seu Diretor ANDERSON RABELLO ROCHA – CPF 346.767.898-07, e por seu advogado Dr. EMERSON DOUGLAS EDUARDO XAVIER DOS SANTOS, inscrito na OAB/SP sob nº 138.648, conforme instrumento de mandato outorgado nos autos do processo de Dissídio Coletivo **DC 1011867-83.2026.5.02.0000** da Seção Especializada em Dissídio Coletivo / Gabinete da Vice-Presidência Judicial

E

SINDIMERENDA-SINDICATO DAS EMPRESAS FORNECEDORAS DE ALIMENTACAO ESCOLAR, MERENDA ESCOLAR E ASSEMELHADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, 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 01/08/2026 a 31/07/2028**, sendo que as parcelas de agosto e setembro serão pagas juntamente com o salário de outubro/2026. As cláusulas econômicas e as cláusulas sociais que estejam ligadas ao fator do reajuste salarial terão a vigência de um ano, de 01/08/2026 a 31/07/2027.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) CATERGORIA DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, CONVÊNIO, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES INDUSTRIAIS QUE LABORAM NO SETOR DE FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR E MERENDA ESCOLAR, com **abrangência territorial em Barueri/SP, Carapicuíba/SP, Itapevi/SP, Jandira/SP, Osasco/SP e Santana de Parnaíba/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

O salário dos empregados representados nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO será reajustado a partir de 1º de agosto 2026.

§ 1º - Em agosto de 2026, o piso normativo será reajustado para R$ 1.951,75 por mês, sendo este o valor mínimo a ser pago como piso normativo operacional.

§ 2º - Para os demais cargos, com salário de até 2,5 pisos normativos, o percentual de reajuste será de 5,51% e acima de 2,5 pisos normativos, reajuste fixo de R$ 268,36.

Pagamento de Salário

Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

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

§ 3º - Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de 1 (um) dia no pagamento de salário e de 5% (cinco por cento) por dia, do período subsequente.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO COM CHEQUE

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

CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, as parcelas relativas a empréstimos, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico de procedimentos não cobertos do plano oferecido pelo sindicato e ou outros convênios odontológicos fornecidos pela empresa, mensalidade do plano odontológico dos dependentes, mensalidades de seguros e outros, feitos junto ao Sindicato suscitante,

desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado, e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

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

§ 2º - As exclusões de sócios serão informadas pela empresa ao sindicato profissional até o dia 20 (vinte) do mês em que ocorrerem, ficando para o mês subsequente o processamento das exclusões que ocorrerem após esta data.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 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 por estes, exceto quando ocorrerem nos meses de janeiro, julho, novembro, dezembro e férias coletivas.

Parágrafo único - Fica estipulada multa de 10% (dez por cento) do valor bruto do 13º salário, na hipótese de atraso de 1 (um) dia no pagamento e de 5% (cinco por cento) por dia do período subsequente, em benefício do trabalhador, em qualquer das parcelas.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22h00 de um dia até as 05h00 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.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

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

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Para os **exercícios de 2027 e 2028**, as empresas deverão pagar, a título de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), o valor mínimo de 15% (quinze por cento) do piso normativo vigente a época do pagamento.

§ 1º - O pagamento previsto no caput referente ao exercício de 2027 será realizado em duas parcelas, sendo **a primeira parcela na folha de abril de 2027 e segunda parcela na folha de até outubro de 2027. O pagamento referente ao exercício de 2028 será pago em duas parcelas, sendo a primeira parcela na folha de abril de 2028 e segunda parcela na folha de até outubro de 2028.**

§ 2º - O empregado perderá 1/12 do valor total do PLR a cada falta injustificada ao trabalho.

§3º - Os empregados que forem demitidos sem justa causa, receberão a proporcionalidade do PLR pelos meses trabalhados, desde que tenham sido aprovados no período de experiência de 90 (noventa dias).

§ 4º - Nos casos de demissões ou pedido de demissão, será considerada a proporcionalidade na razão de 1/12 (hum doze avos) com fator igual ou superior a 15

(quinze) dias, porém o pagamento será feito em TRCT com o valor devido ao colaborador, junto com as demais verbas.

§ 5º- Nos casos de admissões, transferências ou afastamentos será considerada a proporcionalidade na razão de 1/12 (um doze avos), com fator igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§ 5º - Ressalta-se que o PLR ajustado no caput é o valor mínimo a ser pago, sendo que para outros parâmetros e valores, deverão ser negociados individualmente com cada empresa e o respectivo sindicato laboral ou Federação, se o caso.

§ 6º - Os acordos já assinados e vigentes prevalecerão.

§ 7º - A empresa que não atender o previsto no caput desta cláusula, considerando os parâmetros definidos, estará sujeita ao pagamento da multa prevista na cláusula denominada (MULTA POR DESCUMPRIMENTO).

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO E DESCONTO DE REFEIÇÕES

As empresas fornecerão obrigatoriamente até o dia 10 de cada mês, vale-refeição a todos os seus empregados, independentemente do tipo de contratação, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento em valor equivalente a 1% do salário normativo.

§ 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 concederá vale refeição no valor de **R$ 31,09** 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$ 19,50** 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 - Nos termos da presente cláusula, a concessão desse benefício, está condicionada aos trabalhadores com jornada diária de trabalho igual ou superior a 6 horas de trabalho por dia, considerando-se inclusive eventuais horas extras que venham ser efetuadas, conforme dispõe a lei.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas deverão fornecer aos seus empregados, mensalmente, vale compras no valor equivalente a **R$ 292,76**, a ser pago na folha de pagamento ou mediante cartão VA.

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

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

§ 3º - Fará jus ao recebimento do benefício os empregados admitidos no curso do mês anterior, desde que tenha laborado o mínimo de 15 (quinze) dias no mês.

§ 4º - O vale alimentação 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 1% sobre o piso normativo, por empregado.

§ 6º - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do Vale Alimentação, pelo mesmo período.

§ 7º - O empregado afastado por motivo de auxílio-doença (31) terá direito ao recebimento do vale alimentação pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 8º - O empregado afastado por motivo de auxílio-doença acidentário ou acidente do Trabalho

(91) terá direito ao recebimento do vale alimentação pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 9º – 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.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO

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

§ 1º - As empresas que optarem por essa forma de concessão do benefício poderão descontar de seus empregados o equivalente até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

§ 2º - O valor do desconto do vale-transporte 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 - As empresas fornecerão o vale-transporte sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado.

§ 4º - Nos moldes do Decreto 95.247/87, 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 QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

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

§ 1º - No caso de sucessão de empresa do mesmo grupo econômico, havendo aproveitamento de mão-de-obra, não haverá a carência estipulada no caput.

§ 2º - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica Hospitalar na admissão, devendo apresentar carta de próprio punho com a opção escolhida.

§ 3º - Para manutenção do plano de Assistência Médica Hospitalar, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto máximo de 6% sobre o piso normativo por beneficiário, ou desconto fixo de R$ 39,17 (trinta e nove reais e dezessete centavos) por vida, com fator moderador a partir da segunda consulta no valor unitário de R$ 30,03 (trinta reais e três centavos), com aplicação em todas as faixas salariais.

§ 4º - O limite de desconto citado no parágrafo 3º 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.

§ 5º - Os empregados que desejarem manter o plano de Assistência Médica Hospitalar para os filhos que completarem 16 (dezesseis) anos poderão fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor integral referente à participação do filho.

§ 6º - 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.

§ 7º - 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.

§ 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 citadas.

§ 9º - As empresas que não atingirem a cota mínima estipulada pelas Operadoras para implantação do plano de Assistência Médica Hospitalar, ficam obrigadas ao pagamento mensal do valor a título indenizatório no importe de R$ 200,00 (duzentos reais) para cada trabalhador ativo, tudo devidamente regulamentado por meio de TERMO ADITIVO firmado perante o Sindicato profissional, deste que respeitado o previsto na CLÁUSULA intitulada COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO DE 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 6 (seis) anos de idade o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para as trabalhadoras e que percebam até 2 (dois) salários normativos e, para as trabalhadoras que percebam salários acima de 2 (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 DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

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

§ 2º - Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Life Card Assist. e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/09/2026, referente a agosto de 2026, o percentual de 2% sobre o piso normativo vigente à época do recolhimento,

exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora e por trabalhador que possua. A manutenção deste plano de Benefício Social Lifecard Assist será de responsabilidade integral das empresas associadas ou não ao sindicato patronal, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

§ 3º - Como obrigação de fazer, as empresas deverão enviar mensalmente à Life Card, lista de trabalhadores ativos, devidamente separados por município, conforme a base territorial do sindicato laboral, e com base na quantidade de empregados constante do campo total de empregados no último dia do mês informado na "Relação dos Trabalhadores constante do arquivo SEFIP do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Previdência, para conferência dos valores e ativação dos benefícios em até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 4º - Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado, mantendo a obrigatoriedade do envio mensal de relatório nominal dos trabalhadores mesmo que afastados a partir do décimo terceiro mês às empresas.

§ 5º - Ocorrendo a inadimplência da empresa em relação à implementação deste benefício, independentemente da ocorrência de qualquer evento, o sindicato laboral poderá propor a respectiva ação de cumprimento de obrigação de fazer, com a cominação da multa convencional em benefício dos trabalhadores prejudicados;

§ 6º - O empregador que estiver inadimplente em relação à implantação do benefício e/ou com seu recolhimento, assumirá, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, uma indenização junto ao trabalhador no dobro do valor dos benefícios e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios que

tenham sido prestados a despeito da inadimplência, através de ação a ser por ela própria, gestora, promovida.

§ 7º - O presente Benefício Social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, e não se encontra inserido no rol das contribuições previstas na CLT, por não ser destinado ao custeio das atividades sindicais e sim para a prestação dos serviços convencionados a todos os trabalhadores que compõem a base territorial dos sindicatos convenentes, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial.

§ 8º - A obrigação das empresas limita-se ao repasse dos valores, sendo que os sindicatos signatários não possuem nenhuma responsabilidade, subsidiária e/ou solidária, por eventuais demandas envolvendo beneficiários/empregados e empregadoras com a Gestora Life Card Assist.

§ 9º - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência, da empresa, implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933 do Código Civil Brasileiro.

§10 - Os benefícios disponibilizados a todos os trabalhadores a categoria são:

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

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

c) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: em caso de ativação dos serviços de Assistência Funeral LifeCard por óbito do titular, o familiar indicado pelo titular na Proposta de Adesão receberá

um cartão alimentação no valor de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), recarregado mensalmente durante 12 (doze) meses (1 carga + 11 recargas mensais).

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

01 pacote de fraldas;

01 pacote de lenços umedecidos;

01 sabonete;

01 shampoo;

01 condicionador;

01 colônia;

01 pente;

01 escova para cabelos;

01 pomada para assaduras; 01 pacote de algodão;

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

e) TELEMEDICINA: os trabalhadores/beneficiários/dependente (a ser indicado pelo titular) 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.

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

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

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

Contrato de Trabalho

Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA 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 DÉCIMA 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - READMISSÃO SEM CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - HOMOLOGAÇÕES

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

§ 1° - 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.

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

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

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

§ 5° - 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.

§ 6° - 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.

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 contrarrecibo, 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 2 (duas) testemunhas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA DISPENSA POR 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 a concordância da empresa, deverá ser agendada assistência no sindicato profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias para validar o acordo. Se no ato da validação houver irregularidades, o Sindicato profissional ressalvará o termo do acordo mencionando o motivo da recusa e o acordo se tornará nulo.

Parágrafo único - Estando validado o acordo, a empresa deverá efetuar o pagamento das verbas devidas no prazo de 5 (cinco) dias, devendo protocolar os comprovantes de pagamentos no Sindicato profissional e/ou via sistema eletrônico no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

§ 5° - 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.

§ 7º - Quando a dispensa do empregado for motivada pelo empregador e este determinar que o aviso prévio seja trabalhado, não poderá a prestação de serviços durante o curso de aviso prévio ser suspensa pelas empresas, sob pena de descaracterização do instituto do aviso prévio, previsto no artigo 487, da CLT.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 ele seja efetivamente contratado.

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

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

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

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

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TEMPO PARCIAL (PART TIME)

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, aquele cuja

duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares.

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

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROIBIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Em atendimento a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, em seu Art. 611-A, ao dispor que Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuseram sobre os diversos itens em especial o VIII, que trata do trabalho intermitente, que passa a ser proibido no segmento de refeições escolares/merenda escolar face às particularidades das atividades, obedecendo os seguintes critérios:

§ 1º - A partir de 1º de agosto de 2023 ficam proibidas novas contratações na modalidade de Contrato de Trabalho Intermitente.

§ 2º - A partir de 1º de janeiro de 2024 as empresas que mantém em seus quadros de funcionários, os contratos na modalidade Trabalho Intermitente, deverão promover a alteração contratual destes para a modalidade de contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Relações de Trabalho

Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garantia de emprego e salários à empregada gestante, nos termos do art. 7º, inciso XVIII e art. 10, inciso II, alínea "b", do Capítulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, e Lei 9.029 de 03/04/95, e ainda de acordo com a Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais n. 88 e 196 SBDI-1, desde a comunicação do estado gravídico, até 5 (cinco) meses após o parto.

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

§ 2º - Por ocasião da comunicação de dispensa, a empregada deverá avisar a empresa sobre seu estado de gravidez. Entretanto, para os casos de gravidez constatada até 60 (sessenta) dias após a demissão, será garantida a reintegração da empregada.

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

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

§ 5º - As empresas que 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 estabilitário previsto no caput desta cláusula.

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO - 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.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - APOSENTADORIA/ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

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

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

Jornada de Trabalho

Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao Sindicato dos trabalhadores.

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

§ 2º - Ante a natureza do serviço de preparo e fornecimento de refeições 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 2 (dois) intervalos de trinta minutos, respeitando-se a duração diária total de no mínimo uma hora para jornadas acima de seis horas, considerando-se a peculiaridade da atividade, atendidos os requisitos do artigo 71 parágrafos 2º, 4º e 5º da CLT.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

a) 3 (três) dias úteis de trabalho consecutivo, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro ou sogra, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

b) 3 (três) dias úteis de trabalho consecutivo, em virtude do casamento;

c) 5 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivo, ao pai, por ocasião do nascimento do filho;

d) 1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;

e) e, nos termos da Lei nº 9.853, de 27/10/99 (DOU de 28/10/99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Parágrafo único - De acordo com a alteração da OJ 394, do TST, fica determinada a majoração do valor do repouso semanal remunerado decorrente da integração das horas extras habituais deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que tem como base de cálculo o salário, não se cogitando de bis in idem por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS.

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 efetuar o pagamento e apresentar o demonstrativo das férias com até 2 (dois) dias úteis de antecedência do início do período de gozo.

§ 2º - As empresas deverão comunicar ao empregado o período de gozo de suas férias individuais com 30 (trinta) dias de antecedência. A empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o

ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros oriundos com despesas de estadia, passagens aéreas, terrestres ou marítimas ou outras não passíveis de cancelamento ou reprogramação, devidamente comprovadas pelo empregado.

§ 3º - As Empresas deverão disponibilizar ao empregado o demonstrativo de férias com até 5 (cinco) dias úteis após o início do período de gozo.

§ 4º - O empregador que descumprir o prazo estabelecido nos parágrafos 1º e 3º efetuará o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal. (Súmula 450 TST)

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

§ 6º - As empresas poderão conceder férias antecipadas aos seus empregados, que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento proporcional aos dias de gozo e no prazo previsto no §1º da cláusula, havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de desligamento do empregado antes de completado o período aquisitivo.

§ 7º - As empresas poderão conceder férias de seus empregados em até 02 (dois), períodos, ou seja, nos meses de julho e dezembro, acrescido do terço constitucional proporcional, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS

As empresas se obrigam ao fornecimento de 3 (três) uniformes completos e a substituição dos mesmos sempre que necessária, além dos EPIs subentendendo-se calçados, luvas, inclusive luvas térmicas e máscaras, ferramentas e utensílios, gratuitamente, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitando-se as normas internas de cada empresa.

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

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 DESENVOLIVIMENTO 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão em suas dependências materiais de primeiros socorros para atendimento de seus empregados, em caso de necessidade, sem ônus para eles.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 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.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

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.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

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

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

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL (LICENÇA)

As empresas considerarão como de efetivo serviço o afastamento de até 2 (dois) de seus empregados, durante até 6 (seis) dias, para exercido de mandato sindical, mediante prévio aviso do Sindicato Suscitante, com o mínimo de 5 (cinco) dias de antecedência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL DA CATEGORIA ECONÔMICA

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

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados ativos da contribuição sindical (quando houver), cota social negocial, mensalidade associativa, Subsidio de Benefícios a Categoria Profissional e outros descontos, até o dia 25 (vinte e cinco) do mês do vencimento, para fins de emissão da guia competente, juntamente com a relação nominal dos empregados, contendo: nome, CPF, data de admissão, função, unidade, salário e o valor do desconto, 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).

§ 1º - O envio de dados foi autorizado pelos trabalhadores na Assembleia Geral Extraordinária, portanto, conforme autorização em assembleia da categoria não viola direito dos trabalhadores e está amparado nas determinações contidas nos artigos 421 e 422 do Código Civil, artigos 611-A e 611-B da CLT, cuja interpretação se dá de acordo com os princípios da solidariedade, isonomia, autonomia e liberdade sindical previstos no artigo 8º, no inciso I do artigo 3º caput e XX do artigo 5º todos da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

56.1 - COTA SOCIAL

As empresas efetuarão o desconto obrigatório da Contribuição da Cota Social Negocial, em folha de pagamento dos empregados associados ao Sindicato, e voluntário para o não associado, que prestam serviços na base territorial deste Sindicato Profissional, no valor

de **R$ 45,00** (quarenta e cinco reais) para todos, sendo que este valor poderá ser alterado em assembleia geral extraordinária.

§1º – O valor descontado do empregado será recolhido pela empresa até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto.

§2º – Obrigam-se as empresas a comprovar o recolhimento remetendo ao Sindicato Profissional o comprovante e relação nominal dos empregados até 10 (dez) dias úteis após efetuado o pagamento, sob pena de multa de 10% (dez por cento) mais juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária sobre o montante não recolhido ou recolhido em atraso, em favor da entidade sindical.

§3º - Deverá ser efetuado, também, o mesmo desconto por ocasião das férias do empregado, as empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento, tendo em vista que não deverá ser descontada a cota social negocial no caso dos afastamentos sem remuneração, contudo, caberá à empresa informar o Sindicato profissional sobre qualquer afastamento e/ou demissão.

§4º - O desconto e o repasse da Cota Social Negocial foram aprovados na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORINÁRIA realizada pelo Sindicato Profissional.

§ 5º - Fica resguardado o direito de oposição do empregado, em até 10 (dez) dias contados da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, através de entrega de carta de oposição pessoalmente na sede do sindicato ou no impedimento comprovado do comparecimento presencial, por qualquer outro meio eletrônico que for disponibilizado pela entidade sindical, ressalvando neste caso, a possibilidade de confirmação da identidade do trabalhador, conforme aprovado em assembleia. Fica vedado o envio em lote de carta de oposição encaminhado por terceiros, quer seja empresas, escritórios contábeis, gerente de unidades e/ou outros. O ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical.

§ 6º - O trabalhador do qual já tenha sido descontada a Mensalidade Associativa, fica isento do recolhimento da Contribuição cota social negocial, referente ao respectivo mês de recolhimento da Mensalidade Associativa.

56.2 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas efetuarão o desconto obrigatório mensal em folha de pagamento dos empregados associados ao Sindicato, a título de MENSALIDADE ASSOCIATIVA no valor de R$ 45,00 (Quarenta e cinco reais) para todos, sendo que este valor poderá ser alterado em assembleia geral extraordinária.

Parágrafo único: o trabalhador do qual já tenha sido descontada a Contribuição da Cota Social Negocial, fica isento do recolhimento da Mensalidade Associativa, referente ao respectivo mês de recolhimento da Contribuição Cota Social Negocial.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS À CATEGORIA PROFISSIONAL

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 às suas expensas mensalmente diretamente para à respectiva Entidade Sindical Profissional abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de SUBSÍDIOS DE BENEFÍCIOS À CATEGORIA PROFISSIONAL o percentual de 1,5% sobre o salário normativo vigente à época do recolhimento. Deste valor, R$2,00 (dois reais) por trabalhador deverão ser repassados à FETERCESP O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em 20/09/2026 e término em 20/08/2028, referente ao mês de julho/2028.

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Fica instituído, conforme previsto no artigo 513, “e”, da CLT, que as empresas que integram a categoria econômica de FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR, MERENDA ESCOLAR E ASSEMELHADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, deverão proceder ao pagamento de contribuição assistencial patronal ao SINDIMERENDA - SINDICATO DAS EMPRESAS FORNECEDORAS DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR, MERENDA ESCOLAR E ASSEMELHADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, observando os seguintes critérios: empresas sócias no valor de R$ 4,00 (quatro reais) por colaborador ativo e empresas não sócias no valor de **R$ 6,00 (seis reais)**, por colaborador ativo na base territorial do sindicato suscitante.

§ 1º - O pagamento será realizado até o dia 20 de cada mês, com início em 20/09/2025 e término em 20/08/2026

§ 2º - As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima sofrerão a incidência de multa de 10% (dez por cento).

§ 3º - Para pagamento da devida contribuição, o boleto de cobrança deverá ser enviado pelo sindicato econômico tendo como referência o número de colaboradores ativos no mês de referência.

§ 4º - 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Convencionam as partes em criar a comissão de estudos e negociação.

§ 1º - Independentemente do assunto a ser tratado, a pauta deverá ser enviada à parte contrária com 10 dias de antecedência do agendamento da reunião.

§ 2º - A reunião mencionada no caput será realizada mensalmente revezando-se os locais.

Disposições Gerais Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SOBRE OS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Sempre que for realizado algum Acordo Coletivo, firmado pelo sindicado profissional, este, deverá, obrigatoriamente ser efetivado por aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho, depositado uma via no sindicato econômico signatário a esta Convenção Coletiva, bem como o referido TERMO ADITIVO 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 Aditivo/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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive Justiça do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, tomador de serviços e Órgãos Licitantes, por força desta convenção, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta ou indireta, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações trabalhistas e sindicais.

§ 1º - Esta certidão será expedida pelas partes convenentes, conjuntamente, sendo específica para cada certame licitatório e/ou contratação, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

§ 2º - Consideram-se obrigações sindicais: a) cumprimento integral desta convenção e b) recolhimento das Contribuições ao sindicato, inseridas nesta convenção coletiva de trabalho (profissional e econômica).

§ 3º - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenentes, nos casos de concorrências,

carta- convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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), por cláusula descumprida, mês a mês, calculado sobre o piso normativo, por empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

Parágrafo único - Fica consignado que as empresas que atuam no segmento de refeição escolar e que venham a assinar acordo coletivo de trabalho junto ao sindicato laboral, este prevalecerá sobre a presente CCT, especialmente quando se tratar de direitos mais favoráveis ao trabalhador.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DA LGPD

Fica reconhecido o direito do Sindicato Profissional solicitar, a qualquer tempo e diretamente das empresas que integram a categoria, sem a necessidade de autorização

pessoal, prévia e formal, o envio de listagem com os seguintes dados pessoais dos trabalhadores: nome, CPF, função, salário e data de admissão, assim como solicitar o encaminhamento de comprovantes de depósito bancário, documento discriminativo de verbas pagas e descontadas, TRCT´s, VT, VR, FGTS e, enfim, documentos que se destinem a comprovar o cumprimento das obrigações legais e convencionais. A autorização aqui citada também foi referendada em ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIA DA(O) COZINHEIRA(O) ESCOLAR

Fica declarada a data do dia 30 de outubro como sendo o dia das (os) cozinheiras (os) escolares, e sempre que possível seja feito um reconhecimento nesta data.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – INCENTIVO DE ASSIDUIDADE EM VALE-ALIMENTAÇÃO

Fica instituído, em caráter inovador, um benefício adicional de vale-alimentação no valor de R$ 130,00 (cento e trinta reais) mensais, a ser concedido a todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho que mantiverem assiduidade integral no respectivo mês de competência.

§ 1º - Para fins de percepção do benefício previsto no caput, o empregado não poderá registrar faltas ao trabalho, sejam elas justificadas ou injustificadas, durante o mês de referência. Excepcionalmente, não acarretarão a perda do benefício as ausências decorrentes de falecimento de ascendente direto, descendente direto, companheiro(a) ou cônjuge, desde que devidamente comprovadas nos termos da legislação vigente.

§ 2º - O benefício previsto nesta cláusula será concedido exclusivamente para aquisição de gêneros alimentícios, por meio de cartão eletrônico, vale-alimentação ou sistema equivalente, vedado seu pagamento em espécie, possuindo natureza indenizatória e não salarial, nos termos da legislação aplicável e das normas do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), quando adotado pela empresa.

§ 3º - A presente cláusula vigorará no período de 01 de outubro de 2026 a 31 de julho de 2028.

§ 4º - As partes convencionam, ainda, que o valor estabelecido nesta cláusula será objeto de nova negociação coletiva a partir de 01 de agosto de 2027, exclusivamente quanto ao seu montante econômico, permanecendo inalteradas as demais condições aqui previstas até o término da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, salvo ajuste diverso entre as partes.

São Paulo, 15 de outubro de 2026.

gov.br Documento assinado digitalmente
ANDERSON RABELLO ROCHA
Data: 15/10/2026 16:38:49-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, REFEIÇÕES CONVÊNIO, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES INDUSTRIAIS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES ESCOLARES TERCEIRIZADAS (MERENDA ESCOLAR TERCEIRIZADA) DE OSASCO, BARUERI, CARAPICUÍBA, JANDIRA, ITAPEVI E SANTANA DO PARNAÍBA

ANDERSON RABELLO ROCHA - Diretor

b52734e7-f61a-4b8d-82a7-633634d676be
Assinado de forma digital por b52734e7-f61a-4b8d-82a7-633634d676be
Dados: 2026.10.15 16:24:28 -03'00'

Emerson D. E. Xavier dos Santos – advogado OAB/SP 138.648

gov.br Documento assinado digitalmente
CESAR DE MIRANDA LEAL
Data: 15/10/2026 14:58:28-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

SINDIMERENDA-SINDICATO DAS EMPRESAS FORNECEDORAS DE ALIMENTACAO ESCOLAR, MERENDA ESCOLAR E ASSEMELHADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

CESAR DE MIRANDA LEAL - Presidente