# DIÁRIO OFICIAL
## MUNICÍPIO DE RIBEIRÃO BONITO

Conforme Lei Municipal nº 2.506, de 19 de maio de 2016

www.ribeiraobonito.sp.gov.br | www.imprensaoficialmunicipal.com.br/ribeiraobonito




## SUMÁRIO


**Poder Executivo** ..... 2
***Outros Atos*** ..... 2


## EXPEDIENTE

O Diário Oficial do Município de Ribeirão Bonito, veiculado exclusivamente na forma eletrônica, é uma publicação das entidades da Administração Direta e Indireta deste Município, sendo referidas entidades inteiramente responsáveis pelo conteúdo aqui publicado.

## ACERVO

As edições do Diário Oficial Eletrônico de Ribeirão Bonito poderão ser consultadas através da internet, por meio do seguinte endereço eletrônico: www.ribeiraobonito.sp.gov.br
Para pesquisa por qualquer termo e utilização de filtros, acesse www.imprensaoficialmunicipal.com.br/ribeiraobonito
As consultas e pesquisas são de acesso gratuito e independente de qualquer cadastro.

## ENTIDADES

**Prefeitura Municipal de Ribeirão Bonito**
CNPJ 45.355.914/0001-03
Praça dos Três Poderes
Telefone: (16) 3355-9900
Site: www.ribeiraobonito.sp.gov.br
Diário: www.imprensaoficialmunicipal.com.br/ribeiraobonito

**Câmara Municipal de Ribeirão Bonito**
CNPJ 01.755.400/0001-70
Praça Sylvio Gomes de Camargo, 01
Telefone: (16) 3344-3049
Site: www.cmrb.sp.gov.br


Diário Oficial Assinado Eletronicamente com Certificado Padrão ICPBrasil, em conformidade com a MP nº 2.200-2, de 2001

O Município de Ribeirão Bonito garante a autenticidade deste documento, desde que visualizado através do site www.ribeiraobonito.sp.gov.br

Compilado e também disponível em www.imprensaoficialmunicipal.com.br/ribeiraobonito

MUNICIPIO DE RIBEIRAO BONITO

**ENTREGA DE DOCUMENTAÇÃO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024-2025. SINTERCAMP**

**PROCESSO 4288/2024**

5C8D64031A72C6F4

| | |
|---|---|
| **TIPO DE PROCESSO:** | Protocolo |
| **ASSUNTO:** | PROTOCOLO GERAL |
| **ABERTURA:** | 09 de dezembro de 2024 às 10:22 |
| **SIGNATÁRIO** | Recepção |

Acesse o link abaixo para consultar o processo
https://ribeiraobonito.flowdocs.com.br:2087/public/processos/5C8D64031A72C6F4

FlowDocs: 4288 / 2024 - Protocolo - PROTOCOLO GERAL 1/46

**4288 / 2024 - Protocolo - PROTOCOLO GERAL** **#1**

**De:** Recepção
Enviado por: Rosilei Mariano Soares (rosilei)
**Para:** Licitação e Contratos
**Data:** 09 de dezembro de 2024 às 10:22

ENTREGA DE DOCUMENTAÇÃO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024-2025. SINTERCAMP

**Anexo(s)**
ENTREGA DE DOCUMENTAÇÃO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024-2025. SINTERCAMP.pdf

FlowDocs: 4288 / 2024 - Protocolo - PROTOCOLO GERAL 2/46

### CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP008481/2024
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/09/2024
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043747/2024
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.291462/2024-43
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/08/2024

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

SINTERCAMP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE CAMPINAS E REGIAO, CNPJ n. 01.599.721/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO EDUARDO RITZ;

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 Presidente, Sr(a). CESAR DE MIRANDA LEAL;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2024 a 31 de julho de 2025 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 DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO SETOR DE FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR E MERENDA ESCOLAR**, com abrangência territorial em **Aguaí/SP, Águas da Prata/SP, Águas de São Pedro/SP, Americana/SP, Américo Brasiliense/SP, Analândia/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Borborema/SP, Brotas/SP, Campinas/SP, Capivari/SP, Charqueada/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Descalvado/SP, Dourado/SP, Elias Fausto/SP, Engenheiro Coelho/SP, Estiva Gerbi/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Ibaté/SP, Ibitinga/SP, Indaiatuba/SP, Ipeúna/SP, Iracemápolis/SP, Itajobi/SP, Itapira/SP, Itápolis/SP, Itirapina/SP, Jaguariúna/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monte Mor/SP, Nova Europa/SP, Nova Odessa/SP, Novo Horizonte/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Porto Ferreira/SP, Rafard/SP, Ribeirão Bonito/SP, Rincão/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Saltinho/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, São Carlos/SP, São João da Boa Vista/SP, São Pedro/SP, Sumaré/SP, Tabatinga/SP, Torrinha/SP e Valinhos/SP**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

**CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

**O salário dos empregados representados nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO será reajustado a partir de 1º de agosto 2024, para R$ 1.700,00 (mil e setecentos reais) por mês, sendo este o valor mínimo a ser pago como piso normativo operacional.**

**§ 1º** - Em janeiro de 2025, o piso normativo será reajustado para R$ 1.750,00 (mil, setecentos e cinquenta reais) 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 5,50% e acima de 2,5 pisos normativos, reajuste fixo de R$ 233,75 (duzentos e trinta e três reais e setenta e

cinco centavos).

**§ 3° -** Para o Município de Campinas, o piso normativo a partir de agosto de 2024, será de R$ 1.758,70 (mil, setecentos e cinquenta e oito reais e setenta centavos). Em janeiro de 2025, o piso normativo será reajustado para R$1.810,40 (mil, oitocentos e dez reais e quarenta centavos).

## 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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO SITE

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.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA NONA - 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
## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

As empresas concederão aos empregados, por ocasião do retorno das férias, 50% (cinquenta por cento) de antecipação do 13° 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 13° 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

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

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

## 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.

**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.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

Para o exercício de 2025, 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 será realizado em duas parcelas, sendo a primeira parcela na folha de abril de 2025 e segunda parcela na folha de até outubro de 2025.

**§ 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 (hum doze avos), com fator igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§ 6º - 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.

**§ 7º** - Os acordos já assinados e vigentes prevalecerão.

**§ 8º -** 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 QUINTA - 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$ 27,08** (vinte e sete reais e oito centavos) por dia trabalhado.

**§ 2º** - A partir de 01/01/2025 o vale refeição passará ao valor de **R$ 27,88** (vinte e sete reais e oitenta e oito centavos) por dia de trabalho.

**§ 3º** - 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$ 17,00** (dezessete reais) por dia trabalhado.

**§ 4º -** A partir de 01/01/2025 o vale refeição passará ao valor de **R$ 17,50** (dezessete reais e cinquenta centavos) por dia de trabalho.

**§ 5º -** Fica expressamente proibido a prática de fornecimento de marmitex/quentinhas de toda e qualquer espécie, bem como o fornecimento de lanches.

**§ 6º -** 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. No entanto, esta regra NÃO se aplica ao Município de Campinas.

**§ 7º -** Para o Município de Campinas, o valor do vale-refeição para o setor administrativo será no importe de R$40,57 (quarenta reais e cinquenta e sete centavos), a partir de agosto de 2024. A partir de janeiro de 2025, o valor será de R$41,77 (quarenta e um reais e setenta e sete centavos). Já para o setor operacional, o valor será de R$17,62 (dezessete reais e sessenta e dois centavos), a partir de agosto de 2024 e a partir de janeiro de 2025, o valor será de R$18,13 (dezoito reais e treze centavos), com o desconto em folha de pagamento em valor equivalente a 1% do salário normativo, ficando mantidas todas as demais disposições acordadas entre sindicato laboral e patronal.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas deverão fornecer aos seus empregados, mensalmente, vale compras no valor equivalente a R$ 238,00 (duzentos e trinta e oito reais), a ser pago na folha de pagamento ou mediante cartão VA.

**§ 1º -** A partir de 1/1/2025, o vale alimentação passará para o valor de R$ 245,00 (duzentos e quarenta e cinco reais).

**§ 2º** - 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.

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

**§ 4º - Fará jus ao recebimento do beneficio os empregados admitidos no curso do mês anterior, desde que tenha laborado o mínimo de 15 (quinze) dias no mês.**

**§ 5º** - O vale alimentação deverá ser entregue, no máximo, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à aquisição do benefício pelo empregado.

**§ 6º** - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até 1% sobre o piso normativo, por empregado.

**§ 7º** - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do Vale Alimentação, pelo mesmo período.

**§ 8º** - O empregado afastado por motivo de auxílio doença (31) terá direito ao recebimento do vale alimentação pelo período máximo de 12 (doze) meses.

**§ 9º** - 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.

**§ 10** – 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.

**§ 11 -** Para a Convenção Coletiva com vigência 2025/2026, convencionam as partes que o valor do vale alimentação será equivalente a 15% do valor do piso normativo da categoria vigente.

**§ 12 -** Para o Município de Campinas, o valor do vale-alimentação será no importe de R$246,22 (duzentos e quarenta e seis reais e vinte e dois centavos) a partir de agosto de 2024 e a partir de janeiro de 2025, o

valor será de R$253,46 (duzentos e cinquenta e três reais e quarenta e seis centavos), com o desconto em folha de pagamento em valor equivalente a 1% do salário normativo, ficando mantidas todas as demais disposições acordadas entre sindicato laboral e patronal.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E/OU ODONTOLÓGICA

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 miníma estipulda 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.

**§ 10 -** Para o Município de Campinas, fica mantida a obrigatoriedade de fornecimento de assistência médica, com a possibilidade de desconto em folha de pagamento do valor equivalente a R$ 108,60 (cento e oito reais e sessenta centavos), tanto para os titulares, como para os dependentes, ficando mantidas todas as demais disposições acordadas entre sindicato laboral e patronal.

**§ 11 –** Ainda para o Município de Campinas, fica mantida a obrigatoriedade de fornecimento de assistência odontológica, com a possibilidade de desconto em folha de pagamento do valor equivalente a R$ 54,00 (cinquenta e quatro reais), tanto para os titulares, como para os dependentes.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 n° 01 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria n° 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 10/07/2024, referente a junho de 2024, 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - READMISSÃO SEM CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

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

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

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.**

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

As 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 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 2 (duas) testemunhas.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

**§ 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 TRIGÉSIMA - TEMPORÁRIOS

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

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

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

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

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

## CONTRATO A TEMPO PARCIAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 Capitulo 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 TERCEIRA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

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

## ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 n° 8.213/91.

## ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 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.

### ESTABILIDADE ADOÇÃO

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO**

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita com um adicional de 50 (cinquenta por centos) 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS**

Asempresas 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 PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

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

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

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

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

e) e, nos termos da Lei n° 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.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### 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 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 os mesmos.

## 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
## ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

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

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

### CLÁUSULA 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.

## REPRESENTANTE SINDICAL

### 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.

## GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### 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 direigente laboral, desde a eleição até 1(hum)ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da CLT.

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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.

### 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).

Parágrafo único - O envio de dados foi autorizado pelos trabalhadores nas Assembleias itinerantes realizadas concomitantemente em 2 de abril de 2024, às 11h00, inclusive também na sede do SINTERCAMP, na Rua Álvares Machado, nº 361, Centro, na cidade de Campinas/SP, cujo edital de convocação foi publicado no JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO, edição do dia 25 de março de 2024 - segunda-feira, PAG. 6, 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.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento e repassarão as mensalidades associativas de seus empregados, mediante relação de trabalhadores fornecida pelo Sindicato Profissional no valor mensal de R$ 37,00 (trinta e sete reais) por empregado associado.

**§ 1º** - Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor do Sindicato Profissional, em guias próprias encaminhadas por este, até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao desconto.

**§ 2º** - O desconto e o recolhimento da mensalidade associativa foram aprovados nas Assembleias itinerantes realizadas concomitantemente em 2 de abril de 2024, às 11h00, inclusive também na sede do SINTERCAMP, na Rua Álvares Machado, nº 361, Centro, na cidade de Campinas/SP, cujo edital de convocação foi publicado no JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO, edição do dia 25 de março de 2024 - segunda-feira, PAG. 6.

**§ 3º** - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados associados, 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, o qual será calculado com base na última listagem apresentada pela empresa.

**§ 4º** - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não desconto e 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

### A – COTA SOCIAL NEGOCIAL

As empresas que integram a categoria econômica de refeições escolares (merenda escolar), bem como empresas terceirizadas, prestadoras de serviços, intermediadoras de mão de obra, mão de obra temporária ou contratadas especificamente para a realização de qualquer serviço relacionado diretamente a refeições escolares, independentemente de seu objeto social como obrigação de fazer, descontarão em **FOLHA DE PAGAMENTO** de todos os empregados, que prestam serviços na base territorial do Sindicato profissional, mensalmente, a título de **COTA SOCIAL NEGOCIAL**, o percentual de **2,25% (dois vírgula vinte e cinco por cento) aplicado sobre o salário nominal, limitado ao teto máximo para desconto no valor de R$ 98,44** (noventa e oito reais e quarenta e quatro centavos). Ainda como obrigação de fazer, o valor descontado deverá ser repassado imediatamente ao Sindicato profissional.

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

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

**§ 3º -** O referido desconto deverá ser procedido em folha de pagamento e repassado em favor do Sindicato profissional, em guias próprias encaminhadas por este, até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao desconto, remetendo seu comprovante e a relação nominal dos empregados até 10 dias após o recolhimento.

**§ 4º -** O desconto e repasse da **COTA SOCIAL NEGOCIAL foi aprovado** nas Assembleias itinerantes realizadas concomitantemente em 2 de abril de 2024, às 11h00, inclusive também **na sede do SINTERCAMP, na Rua Álvares Machado, nº 361, Centro, na cidade de Campinas/SP.** cujo edital de convocação foi publicado no **Jornal "Folha de São Paulo", do dia 25 de março de 2024 – edição de segunda-feira, PAG. 6, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação dos associados e não associados, abrangendo indistintamente todos os integrantes da categoria profissional representada.**

**§ 5º** - Fica esclarecido que, para efeito desta cláusula, na qual a Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores, convocada nos termos explicitados no parágrafo anterior, deliberou com base no artigo 513, "e", da CLT, a autorização expressa para o desconto da **COTA SOCIAL NEGOCIAL**, não se tratando de contribuição confederativa, tampouco de contribuição assistencial, mas tão somente de **COTA SOCIAL NEGOCIAL**, nos termos do artigo 513, "e", da CLT.

**§ 6º -** Fica assegurado o direito de oposição, individual escrita, por parte do Empregado não sindicalizado, desde que manifestado perante a diretoria do Sindicato profissional até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em atendimento ao TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 0376/2003, firmado perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO.

**B – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

§7º - As empresas que integram a categoria econômica de refeições escolares (merenda escolar), bem como empresas terceirizadas, prestadoras de serviços, intermediadoras de mão de obra, mão de obra temporária ou contratadas especificamente para a realização de qualquer serviço relacionado diretamente a refeições escolares, independentemente de seu objeto social, que não descontam a COTA SOCIAL NEGOCIAL de seus empregados não sindicalizados, estas, como obrigação de fazer, deverão descontar em FOLHA DE PAGAMENTO de todos os empregados que prestam serviços na base territorial do sindicato profissional mensalmente a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, o percentual de **2,25% (dois vírgula vinte e cinco por cento) aplicado sobre o salário nominal, limitado ao teto máximo para desconto no valor de R$ 98,44** (noventa e oito reais e quarenta e quatro centavos). Ainda como obrigação de fazer, o valor descontado deverá ser repassado imediatamente ao Sindicato profissional.

§8º - A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL abrange todos os empregados da categoria, mesmo que não sindicalizados, destinada prioritariamente ao custeio de negociações coletivas, juntamente com a garantia do direito de oposição, assegurando desta forma a existência do sistema sindicalista e a liberdade de associação, conforme recente decisão do STF acerca do Tema 935, de repercussão geral: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição".

§9º - O desconto e repasse da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL foi aprovado** nas Assembleias itinerantes realizadas concomitantemente em 2 de abril de 2024, às 11h00, inclusive também **na sede do SINTERCAMP, na Rua Álvares Machado, nº 361, Centro, na cidade de Campinas/SP.** cujo edital de convocação foi publicado no **Jornal "Folha de São Paulo", do dia 25 de março de 2024 – edição de segunda-feira, PAG. 6, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação dos associados e não associados, abrangendo indistintamente todos os integrantes da categoria profissional representada.**

**§ 10 -** Fica assegurado o direito de oposição, individual escrita, por parte do Empregado não sindicalizado, desde que manifestado perante a diretoria do Sindicato profissional até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em atendimento ao TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 0376/2003, firmado perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO.

**§ 11** – Para ambas as contribuições (COTA SOCIAL NEGOCIAL e CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL) obrigam-se as empresas a comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição, com o respectivo desconto, até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, o qual será calculado com base na última listagem apresentada pela empresa.

**§ 12** - Para ambas as contribuições (COTA SOCIAL NEGOCIAL e CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL), 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 OITAVA - 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 20/09/2024 e término em 20/08/2025, referente ao mês de julho/2025.

**§ 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.

**§ 4° -** Para o Município de Campinas, fica mantida a obrigatoriedade no recolhimento do subsídio de benefícios às expensas das empresas, por cada trabalhador ativo, no valor mensal de R$ 41,77 (quarenta e um reais e setenta e sete centavos), sendo R$39,77 (trinta e nove reais e setenta e sete centavos) para o sindicato laboral e R$2,00 (dois reais) que devem ser repassados para a FETERCESP, ficando mantidas todas as demais disposições acordadas entre sindicato laboral e patronal.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 20/9/2024 e término em 20/8/2025.

**§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 SEXAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

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

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

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## DISPOSIÇÕES GERAIS
## 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.

**§ 1º -** 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.

**§ 2º** Para o Município de Campinas, seja no fornecimento de refeição escolar municipal ou estadual, são acordadas situações diferenciadas e para tanto, constam nas cláusulas parágrafos indicativos. Para as demais situações, onde não há essa indicação, aplicam-se as cláusulas como se apresentam para os demais municípios, respeitando-se sempre o que for mais favorável ao trabalhador.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 Publicas 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 SEXTA - 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.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

}

PAULO EDUARDO RITZ
PRESIDENTE
SINTERCAMP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE CAMPINAS E REGIAO

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

## ANEXOS
## ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

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

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO
SECRETARIA DE TRABALHO
SUBSECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO
COORDENAÇÃO-GERAL DE REGISTRO SINDICAL

**CERTIDÃO**

A Coordenação-Geral de Registro Sindical - CGRS, conforme disposto na Portaria nº 17.593, de 24 de Julho de 2020, certifica, para fins de direito, que consta no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES o CNPJ nº **01.599.721/0001-22**, com as seguintes informações:

Situação da Entidade: **ATIVA**
Grau: **Sindicato**

Denominação: **Sintercamp - Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região - SP.**
Área Geoeconômica: **Urbana** Grupo: **Trabalhador** Classe: **Autônomos**

Categoria: **Profissional dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas, Refeições Convênio, Cesta Básica, Cozinhas Industriais, Restaurantes Industriais, Merenda Escolar, Refeições Servidas para Passageiros em Aeronaves.**

Abrangência: **Intermunicipal**
Base Territorial: ***São Paulo*: Aguaí, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Américo Brasiliense, Analândia, Araraquara, Araras, Artur Nogueira, Boa Esperança do Sul, Borborema, Brotas, Campinas, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Corumbataí, Cosmópolis, Descalvado, Dourado, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Estiva Gerbi, Holambra, Hortolândia, Ibaté, Ibitinga, Indaiatuba, Ipeúna, Iracemápolis, Itajobi, Itapira, Itápolis, Itirapina, Jaguariúna, Leme, Limeira, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Mombuca, Monte Mor, Nova Europa, Nova Odessa, Novo Horizonte, Paulínia, Pedreira, Piracicaba, Pirassununga, Porto Ferreira, Rafard, Ribeirão Bonito, Rincão, Rio Claro, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara d'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Gertrudes, Santa Lúcia, Santa Maria da Serra, Santa Rita do Passa Quatro, Santo Antônio de Posse, Santo Antônio do Jardim, São Carlos, São João da Boa Vista, São Pedro, Sumaré, Tabatinga, Torrinha, Valinhos**

Diretoria:
Data início mandato: **15/11/2022** Data término mandato: **14/11/2027**

| Dirigente | Função |
|---|---|
| PAULO EDUARDO RITZ | Presidente |
| CARLOS NASCIMENTO DA SILVA | Secretário Geral |
| MARCOS APARECIDO MORAES | Tesoureiro |
| DURCILENE PEDROSO | Diretor |
| ODIMAR GERALDO RAMOS | Diretor |
| ELIANE GAMARONI | Suplente de Diretoria |
| ROSANA AMORIM CAIUBY SIMONELLI | Suplente de Diretoria |
| ANA CLAUDIA DE FIGUEREDO SILVA | Membro do Conselho Fiscal |
| LUZIA LIVI PEDRO | Membro do Conselho Fiscal |
| TEREZA DA SILVA LIMA | Membro do Conselho Fiscal |

Brasília: 19/02/2024

Certidão gerada eletronicamente em 19/02/2024 às 11:11:14.
Subsecretaria de Relações do Trabalho.
A verificação da autenticidade desta certidão poderá ser feita por meio do código SOF3H8Q3TDTI, no endereço <https://cersin.mte.gov.br>

### PROCURAÇÃO *AD ET EXTRA JUDITIA*

**OUTORGANTE:** **SINTERCAMP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEIÇÕES DE CAMPINAS E REGIÃO**, entidade sindical de 1º. Grau, com sede em Campinas, Estado de São Paulo, na Rua Álvares Machado, nº 361, CEP 13013-070, inscrita no CNPJ sob nº 01.599.721/0001-22, neste ato representado por seu Presidente, PAULO EDUARDO RITZ,

**OUTORGADAS:** **JULIANA NUNES PARTINELLI NASCIMENTO,** brasileira, advogada inscrita na OABSP sob nº 209.135, CPF nº 260.630.548-55, e **MARIA ELIZABETH DE OLIVEIRA COUTO**, brasileira, advogada inscrita na OAB/SP sob n. 46.303, CPF nº 956.238.9286-68 ambas estabelecidas na Rua Álvares Machado, nº 361, CEP 13013-070, Campinas/SP,

**PODERES:** por este instrumento particular de procuração, o OUTORGANTE nomeia e constitui seus bastante procuradores os OUTORGADOS, conferindo-lhes os poderes da cláusula *ad et extra juditia*, para o foro em geral, podendo, para tanto, promover medidas judiciais ou administrativas, assinar termos e compromissos, oferecer defesa, direta ou indireta, interpor recursos, ajuizar ações e conduzir os respectivos processos até seu trânsito em julgado, solicitar, providenciar e ter acesso a documentos de qualquer natureza, inclusive em procedimentos sigilosos, representando, ainda, o OUTORGANTE perante todas e quaisquer repartições públicas federais, estaduais e municipais, efetivando denúncias e acompanhando-as em todos os seus atos e termos, podendo substabelecer essa em outrem, com ou sem autorização do OUTORGANTE, com ou sem reserva de poderes, dando tudo por bom, firme e valioso, a fim de praticar todos os demais atos necessários ao fiel desempenho deste mandato.

**SINTERCAMP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEIÇÕES DE CAMPINAS E REGIÃO**
**PAULO EDUARDO RITZ**
**PRESIDENTE**

**Governo do Estado de São Paulo**
**Secretaria da Educação**
**Departamento de Alimentação Escolar**

**Ofício n°01/2023-SEDUC-DAESC**

**Ofício nº**: 01 /2023 - SEDUC - DAESC

**Processo SEI** nº: 015.00354736/2023-21

**Interessados: I - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEIÇÕES DE SOROCABA E REGIÃO SINDIREFEIÇÕES TS SOROCABA**; **II - SINTERC** - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES INDUSTRIAIS, MERENDA ESCOLAR TERCEIRIZADA, CESTAS BÁSICAS E COMISSÁRIAS DA REGIÃO NORTE/OESTE DO ESTADO DE SÃO PAULO; **III - SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ABCDMRP**; **IV - SINTERCOJ** - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, REFEIÇÕES CONVÊNIOS, CESTAS DE ALIMENTOS, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES; **V - SINTERCAMP** - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEIÇÕES DE CAMPINAS E REGIÃO; **VI - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DE SUZANO E REGIAO E TRABALHADORES NAS EMPRESAS FORNECEDORAS DE REFEIÇÕES PARA AEROPORTO DO MUNICÍPIO DE GUARULHOS**; **VII - SEERCO**-SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, REFEIÇÕES COLETIVA, COZINHA INDUSTRIAL, RESTAURANTE INDUSTRIAL E AFINS DE OSASCO E REGIÃO; **VIII - SINDICATO EMP EM REFEIÇÕES COLETIVAS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**; **IX - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEIÇÕES COLETIVAS DE COTIA, EMBU DAS**

**ARTES, EMBU GUAÇU, ITAPECERICA DA SERRA E TABOÃO DA SERRA**; **X - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEIÇÕES DE GUARULHOS**; **XI - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEIÇÕES COLETIVAS DE SÃO PAULO; XII - SINDICATO DOS TÉCNICOS EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO**; **XIII - SINDICATO DOS NUTRICIONISTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**; **XIV - SINTERCUB** - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DE CUBATÃO E REGIÃO.

**Assunto**: Obrigatoriedade de Previsão de Convenção Coletiva de Trabalho em Edital e Termo de Referência.

Com objetivo de posicionar os Sindicatos da categoria dos cozinheiros escolares, quanto às ações realizadas pela Secretaria do Estado da Educação por intermédio da Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Escolares - CISE, esta Coordenadoria informa, que a partir da sugestão de inclusão da convenção coletiva de trabalho no Edital e no Termo de Referência, foi realizada a atualização do documento de formalização padronizado, utilizado pelas Diretorias Regionais de Ensino, contendo o Termo de Referência para a contratação dos serviços de preparo e distribuição de alimentação balanceada e em condições higiênico-sanitárias adequadas aos alunos regularmente matriculados na Rede Estadual de Ensino e seu respectivo Edital, incluindo as informações relativas à obrigatoriedade do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

Ao que se refere às Diretorias de Ensino, unidades gestoras dos contratos, foi disponibilizado por meio do boletim semanal, nº 29 de 28 de julho de 2023 orientação quanto à observância relativa ao cumprimento da CCT pelas empresas contratadas e futuras licitantes, abaixo transcrita:

O Departamento de Alimentação Escolar da Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Escolares, orientou às Diretorias de Ensino quanto à obrigatoriedade de que as empresas contratadas para a prestação dos serviços de manipulação da alimentação escolar cumpram a convenção coletiva de trabalho (CCT). Assim sendo, como parte integrante da fiscalização do Gestor e com intuito de que seja efetivamente cumprida as obrigações trabalhistas por parte das contratadas, orientou - se que o Gestor solicite, mensalmente, as documentações a seguir para análise e comprovação de seus cumprimentos:

- **Extrato da conta do INSS e do FGTS dos empregados;**
- **Cópia da Folha de pagamento da prestação de serviços, devendo constar a contratante como órgão tomador;**
- **Cópia dos contracheques dos funcionários e recibos de depósito bancário;**
- **Comprovante de entrega dos benefícios (vale transporte, vale alimentação, entre outros), a que estiverem obrigados por força de lei, convenção coletiva ou acordo coletivo. No que tange às licitações futuras, orienta-se que seja observada na proposta de preços, a indicação da Convenção Coletiva de Trabalho pertencentes àquela região. Caso não conste, tal indicação deve ser exigida. Cabe ressaltar que o cumprimento da Convenção Coletiva é não apenas um dever legal, mas também uma forma de garantir a harmonia nas relações trabalhistas e demonstrar comprometimento da contratada com a valorização de seus colaboradores.**

Destaca-se que a Convenção Coletiva de Trabalho foi atualizada em 01/08/2023, portanto, já a partir desta data estão vigentes os novos valores de salários e benefícios e as empresas deverão comprovar o cumprimento de suas obrigações já com os novos valores.

Diante do exposto e em atenção ao que dispõe a Instrução Normativa

Ofício Ofício Sindicato CCT (9317440) SEI 015.00354736/2023-21 / pg. 3

02/2008 do Ministério do Planejamento sobre as regras e diretrizes para a contratação de serviços continuados, a formalização se fez necessária.

Este Departamento reitera o compromisso e permanece à disposição para discutir qualquer assunto adicional em prol dos interesses de nossos colaboradores e alunos.

**São Paulo, 09 de outubro de 2023.**

Documento assinado eletronicamente por **Fabricio Moura Moreira**, **Coordenador**, em 10/10/2023, às 13:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023.

Documento assinado eletronicamente por **Nayla Verissimo Neves**, **Diretor Técnico III**, em 16/10/2023, às 08:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023.

Documento assinado eletronicamente por **Daiane Do Nascimento Magalhaes**, **Assessor Técnico V**, em 16/10/2023, às 08:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 , informando o código verificador **9317440** e o código CRC **F256441C**.

Ofício Ofício Sindicato CCT (9317440) SEI 015.00354736/2023-21 / pg. 4

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

**ILUSTRÍSSIMA SENHORA PREGOEIRA DO SETOR DE LICITAÇÕES E AUTORIDADE SUPERIOR DO MUNICÍPIO DE RIBEIRÃO BONITO - ESTADO DE SÃO PAULO**

**PREGÃO ELETRÔNICO Nº 020/2024**
**Processo Administrativo nº 022/24 – MENOR PREÇO**
**Objeto: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE PREPARO E DISTRIBUIÇÃO DE ALIMENTAÇÃO BALANCEADA E EM CONDIÇÕES HIGIENICO SANITÁRIAS ADEQUADAS AOS ALUNOS REGULARMENTE MATRICULADOS NA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE RIBEIRÃO BONITO, ESTADO DE SÃO PAULO, PELO PERÍODO DE 12 (DOZE) MESES.**

**SINTERCAMP – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEIÇÕES DE CAMPINAS E REGIÃO**, CNPJ: 01.599.721/0001-22, neste ato representado por sua advogada, Dra. Juliana Nunes Partinelli Nascimento infra-assinada de forma digital, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Senhoria, apresentar **RECURSO ADMINISTRATIVO** ao Pregão em epígrafe, com fulcro na Lei n.º 14.133/2021 e no art. 8º, III, da Constituição Federal pelos motivos de fato e de direito que adiante passa a expor:


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

**DA TEMPESTIVIDADE**

Nos termos do que dispõe o artigo 165 da Lei nº 14.133/2021, é assegurado a qualquer pessoa o direito de apresentar recurso, dos atos da Administração que apliquem a Lei 14.133/2021, no prazo de 3 dias úteis, contado da data de intimação ou de lavratura da ata. O Sindicato é pessoa jurídica legitimada para interpor o presente RECURSO, nos termos do que autoriza o art. 8º, III, da Constituição Federal.

*Lei 14.133/2021. Art. 165. Dos atos da Administração decorrentes da aplicação desta Lei cabem:*
*I - recurso, no prazo de 3 (três) dias úteis, contado da data de intimação ou de lavratura da ata, em face de:*
*a) ato que defira ou indefira pedido de pré-qualificação de interessado ou de inscrição em registro cadastral, sua alteração ou cancelamento;*
*b) julgamento das propostas;*
*c) ato de habilitação ou inabilitação de licitante;*
*d) anulação ou revogação da licitação;*
*e) extinção do contrato, quando determinada por ato unilateral e escrito da Administração;*

- data da intimação de lavratura de ata: 5 de dezembro de 2024,
- prazo para interposição do recurso: 9 de dezembro de 2024.

**DO MÉRITO**

Trata-se de licitação na modalidade PREGÃO ELETRÔNICO, para contratação de **EMPRESA ESPECIALIZADA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE PREPARO E DISTRIBUIÇÃO DE ALIMENTAÇÃO**


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

**BALANCEADA E EM CONDIÇÕES HIGIENICO SANITÁRIAS ADEQUADAS AOS ALUNOS REGULARMENTE MATRICULADOS NA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE RIBEIRÃO BONITO, ESTADO DE SÃO PAULO, PELO PERÍODO DE 12 (DOZE) MESES.**

Da análise do instrumento convocatório e anexos, bem como da ata da sessão pública, verificou-se os seguintes atos que precisam ser reconsiderados e/ou decididos:

A empresa vencedora do certame foi **R.C SERVIÇOS FLORESTAIS LIMPEZAS E ACABAMENTOS EIRELI, CNPJ 31.093.399/0001-26,** com as seguintes atividades atreladas ao seu cadastro:

**CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL**

0230-6/00 - Atividades de apoio à produção florestal

**CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS**

0161-0/01 - Serviço de pulverização e controle de pragas agrícolas

0161-0/03 - Serviço de preparação de terreno, cultivo e colheita

0161-0/99 - Atividades de apoio à agricultura não especificadas anteriormente

4120-4/00 - Construção de edifícios

4330-4/99 - Outras obras de acabamento da construção

4929-9/01 - Transporte rodoviário coletivo de passageiros, sob regime de fretamento, municipal

**5620-1/01 - Fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para empresas**

8011-1/01 - Atividades de vigilância e segurança privada


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

8111-7/00 - Serviços combinados para apoio a edifícios, exceto condomínios prediais

8121-4/00 - Limpeza em prédios e em domicílios

8122-2/00 - Imunização e controle de pragas urbanas

8299-7/99 - Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente

Já em sua proposta para o Pregão Eletrônico em epígrafe, consta:

| DADOS PARA COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS REFERENTES A MÃO DE OBRA | | |
|---|---|---|
| 1 | Tipo de Serviço (mesmo serviço com características distintas) | Prestador de serviços de preparo e distribuição de alimentação |
| 2 | Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) | 5132-05 |
| 3 | Salário Normativo da Categoria Profissional | 1.590,00 |
| 4 | Categoria Profissional (vinculada à execução contratual) | Cozinheira |
| 5 | Data-Base da Categoria (dia/mês/ano) | 01 JANEIRO DE 2024 |

A CCT utilizada para a composição dos custos foi a do SINDEEPRES, que tem sua abrangência para os seguintes segmentos profissionais:

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL dos trabalhadores das empresas de: a) prestação de serviços à terceiros; b) trabalho temporário; c) leitura e medição de consumo de luz, água e gás encanado; d) entrega de avisos de consumo de água, luz e gás encanado; e) colocação e administração de mão de obra. Excetuadas de sua representação as seguintes categorias: 1) trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação, Higiene e Empresas de Limpeza Pública Urbana, 2)Trabalhadores nas Indústrias de Construção Civil; 3) Prestadores de Serviços Temporários quando estiverem atuando em feiras, congressos, promoções e eventos em geral; 4)Vigilância e Segurança Patrimonial; 5) categoria profissional dos Bombeiros Civis das Empresas e das Empresas Prestadoras de Serviços, compreendendo todos os Trabalhadores e Empregados Bombeiros Civis das Empresas e das Empresas Prestadoras de Serviços, Brigadista Particular, Bombeiro Civil de Aeródromo, Instrutor em Centro de Formação de Bombeiro Civil, nos termos da Lei nº 11.901/09, contratados diretamente pelas Empresas, Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (Terceirizadas), Empresas Especializadas em Prestação de Serviços de Prevenção e Combate a Incêndio; Trabalhadores e Empregados Socorristas Civil, Salva Vidas Civil, Resgatista Civil, Monitores Aquáticos, Contratados diretamente pelas Empresas, Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (Terceirizadas) e Empresas Especializadas. Exceto ainda, a exceção prevista na categoria PATRONAL das Empresas de prestação de serviços a terceiros no segmento de Logística, com abrangência territorial no Estado de São Paulo, com**

Com base nestas informações, temos claramente que as atividades desempenhadas pela empresa **R.C Serviços Florestais Limpezas e Acabamentos Eireli, CNPJ 31.093.399/0001-26 NÃO SE**


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

**ENQUADRAM NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDEEPRES.**

**Aliás, dentre as atividades atreladas ao CNPJ da empresa citada, NÃO HÁ NENHUMA SEQUER QUE FAÇA MENÇÃO À PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS OU AO FORNECIMENTO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA.**

**No entanto, estranhamente, dentre as atividades secundárias, consta 5620-1/01 - Fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para empresas,** o que traria à empresa citada possível legitimidade para participar do pregão eletrônico mencionado, visto se tratar do fornecimento e preparo de refeições; no entanto, a CCT a ser utilizada é a do SINTERCAMP, conforme é possível observar, em sua cláusula denominada ABRANGÊNCIA:

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO SETOR DE FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR E MERENDA ESCOLAR**, com abrangência territorial em Aguaí/SP, Águas da Prata/SP, Águas de São Pedro/SP, Americana/SP, Américo Brasiliense/SP, Analândia/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Borborema/SP, Brotas/SP, Campinas/SP, Capivari/SP, Charqueada/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Descalvado/SP, Dourado/SP, Elias Fausto/SP, Engenheiro Coelho/SP, Estiva Gerbi/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Ibaté/SP, Ibitinga/SP, Indaiatuba/SP, Ipeúna/SP, Iracemápolis/SP, Itajobi/SP, Itapira/SP, Itápolis/SP, Itirapina/SP, Jaguariúna/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monte Mor/SP, Nova Europa/SP, Nova Odessa/SP, Novo Horizonte/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Porto Ferreira/SP, Rafard/SP, Ribeirão Bonito/SP, Rincão/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Saltinho/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, São Carlos/SP, São João da Boa Vista/SP, São Pedro/SP, Sumaré/SP, Tabatinga/SP, Torrinha/SP e Valinhos/SP.

Logo, se as atividades da empresa R.C Serviços Florestais Limpezas e Acabamentos Eireli, CNPJ 31.093.399/0001-26 NÃO SE ENQUADRAM nos segmentos representados pelo SINDEEPRES, por qual motivo a CCT deste foi utilizada para a composição de custos?


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

Talvez por desconhecimento de que exista sindicato laboral que melhor represente a categoria DE COZINHEIRAS ESCOLARES.

Convém ainda ressaltar que a empresa citada menciona claramente que a categoria profissional será de COZINHEIRAS; logo, existindo sindicato laboral desta categoria, é esta a CCT que deve ser seguida:

SINTERCAMP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE CAMPINAS E REGIAO, CNPJ n. 01.599.721/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO EDUARDO RITZ;

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 Presidente, Sr(a). CESAR DE MIRANDA LEAL;

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

Apenas a título exemplificativo, a SEDUC expediu ofício no qual informa que para os futuros editais de licitação, CONSTARÁ DE FORMA EXPRESSA, a indicação da CCT a ser utilizada para a composição de custos:

**Assunto**: Obrigatoriedade de Previsão de Convenção Coletiva de Trabalho em Edital e Termo de Referência.

Com objetivo de posicionar os Sindicatos da categoria dos cozinheiros escolares, quanto às ações realizadas pela Secretaria do Estado da Educação por intermédio da Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Escolares - CISE, esta Coordenadoria informa, que a partir da sugestão de inclusão da convenção coletiva de trabalho no Edital e no Termo de Referência, foi realizada a atualização do documento de formalização padronizado, utilizado pelas Diretorias Regionais de Ensino, contendo o Termo de Referência para a contratação dos serviços de preparo e distribuição de alimentação balanceada e em condições higiênico-sanitárias adequadas aos alunos regularmente matriculados na Rede Estadual de Ensino e seu respectivo Edital, incluindo as informações relativas à obrigatoriedade do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

Portanto, é imprescindível que a empresa R.C SERVIÇOS FLORESTAIS LIMPEZAS E ACABAMENTOS EIRELI, CNPJ 31.093.399/0001-26, refaça sua composição de custos, utilizando-se agora de forma correta da CCT do SINTERCAMP.

Ademais, apenas a título comparativo, abaixo está a diferença entre as duas CCT's, e os prejuízos futuros que sofrerão tanto os trabalhadores, como a própria Administração Pública, que poderá em eventual demanda, ser condenada de forma subsidiária, caso a discrepância não seja corrigida a tempo:

| SINTERCAMP | SINDEEPRES |
|---|---|
| | |
| Salário: R$ 1.700,00 e em janeiro de 2025, R$ 1.750,00 | Salário: R$ 1.590,00 |
| Cesta de alimentos: R$ 238,00 e em janeiro de 2025, R$ 245,00 | Cesta de Alimentos: R$148,94 |
| Vale-refeição: R$ 17,00 e em janeiro de 2025, R$ 17,50 | Vale-refeição: R$ 21,80 |
| Benefício Social Familiar: sem custo para o trabalhador, com ampla cobertura, inclusive seguro de vida, telemedicina e atendimento para saúde mental | Seguro de vida – coberturas definidas em CCT |
| PLR em CCT, 15% do salário normativo vigente à época do pagamento | PLR: R$ 315,52 |
| Assistência médica: desconto máximo de 6% sobre o piso normativo | Assistência odontológica: desconto de R$ 11,25 por empregado |
| Auxílio creche: 30% do salário normativo | Auxílio creche: 20% do salário normativo |


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

**Alternativamente,** caso não seja esse o entendimento de Vossas Senhorias, temos que o edital do Pregão Eletrônico nº 020/2024 apresenta disposições que violam os princípios aplicáveis, todos fundamentais no regime de licitações públicas, conforme preconizam os arts. 5º, 11 e 37, XXI, da Constituição Federal e os arts. 11 e 12 da Lei 14.133/2021. Abaixo, detalhamos as irregularidades que fundamentam a impugnação.

**DO OBJETO e DA DELIMITAÇÃO DE REPRESENTATIVIDADE DA CATEGORIA**

O presente edital tem como objeto CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE PREPARO E DISTRIBUIÇÃO DE ALIMENTAÇÃO BALANCEADA E EM CONDIÇÕES HIGIENICO SANITÁRIAS ADEQUADAS AOS ALUNOS REGULARMENTE MATRICULADOS NA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE RIBEIRÃO BONITO, ESTADO DE SÃO PAULO, PELO PERÍODO DE 12 (DOZE) MESES.

A definição do objeto de uma licitação deve ser clara, precisa, sucinta e suficiente, e deve indicar a forma como a Administração pretende satisfazer uma necessidade. A definição do objeto deve incluir: Natureza do objeto, Quantitativos, Prazo do contrato, Possibilidade de prorrogação. Uma definição inadequada do objeto pode levar à nulidade do contrato.

Acompanhamos que, inicialmente constou no item V – DA PROPOSTA, subitem 5.6.1.:

A simples participação neste certame implica:


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

a) A aceitação de todas as condições estabelecidas neste edital e seus anexos;

**b) Que o preço apresentado abrange todas as despesas incidentes sobre o objeto da licitação (a exemplo de impostos, taxas, encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais, comerciais e gastos com transporte), bem como os descontos porventura concedidos;**

Posteriormente, assim passou a constar o subitem 5.6.1:

1ª. RETIFICAÇÃO:

5.6.1. A simples participação neste certame implica:

a) A aceitação de todas as condições estabelecidas neste edital e seus anexos;

**b) Que o preço apresentado abrange todas as despesas incidentes sobre o objeto da licitação (a exemplo de impostos, taxas, encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais, comerciais e gastos com transporte), bem como os descontos porventura concedidos, sendo que para fins de remuneração, deverá ser observada as disposições constantes da convenção coletiva do Sintercamp (Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região);**

E finalmente, após a impugnação da empresa RC SERVIÇOS FLORESTAIS:

2ª. RETIFICAÇÃO:

5.6.1. A simples participação neste certame implica:

a) A aceitação de todas as condições estabelecidas neste edital e seus anexos;


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

**b)Que o preço apresentado abrange todas as despesas incidentes sobre o objeto da licitação (a exemplo de impostos, taxas, encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais, comerciais e gastos com transporte), bem como os descontos porventura concedidos, sendo que para fins de remuneração, deverá ser observada as disposições constantes da convenção coletiva, devendo a empresa apresentar o Sindicato a qual está cadastrado, devendo ser compatível com o objeto do certame.**

Notem que, quando se deu a 1ª. retificação foi indicada que a Convenção Coletiva de Trabalho a ser utilizada era a do SINTERCAMP; o que demonstra que os responsáveis por esta licitação tinham conhecimento da existência de um sindicato laboral que representa a categoria a ser contratada: COZINHEIRA/O ESCOLAR.

Diferentemente do quanto alegado pela empresa RC SERVIÇOS FLORESTAIS em sua impugnação, o objeto do edital não é pura e simplesmente "fornecimento de mão-de-obra terceirizada".

Avaliando o TERMO DE REFERÊNCIA, que é parte integrante do edital, temos que as atividades ali descritas deverão ser executadas por uma empresa própria do SEGMENTO DE REFEIÇÃO ESCOLAR/MERENDA ESCOLAR, com a contratação de COZINHEIROS ESCOLARES, de natureza técnica. E sendo categoria diferenciada, é imprescindível que haja uma posição clara e objetiva quanto a submissão das regras sindicais que envolvem as categorias empresariais e laborais.


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

O instrumento convocatório é omisso no momento em que deixa de anunciar as condicionantes sindicais, ou seja, o edital precisa declarar que para a atividade em questão as propostas devem ser produzidas seguindo de maneira ordeira e singular, as posições dos Acordos Coletivos de Trabalho ou Convenções Coletivas de Trabalho da Categoria da região da prestação dos serviços objeto desta contratação.

Desta forma os sindicatos adequados para tanto deve ser, de acordo com a base territorial, aqueles filiados à FETERCESP, cujas Convenções Coletivas de Trabalho, firmam a representação da categoria dos serviços a serem prestados. **O posicionamento de declaração pública do edital neste quesito, é fundamental para orientar as empresas na formação de custeio do certame, assim como evitar a desigualdade de condições de precificação.**

Raciocínio contrário a este, permitirá que empresas que apenas alocam mão-de-obra possam participar da licitação e por via de consequência, seguir outras Convenções Coletivas de Trabalho, quando o correto é sua vinculação ao SINTERCAMP, que conforme carta sindical e Convenção Coletiva de Trabalho, é o sindicato representativo desta categoria no município de Ribeirão Bonito.

Por este raciocínio, é possível que empresas de ramos diversos, sejam as vencedoras do certame, sem qualquer responsabilidade com a prestação de serviços, vez que não terá funcionários habilitados e capacitados para tanto. E pior: servindo refeição escolar para crianças e adolescentes. Vejam o quão grave é a situação, se não for corrigida a tempo.


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

É evidente que essas atividades exigem um nível técnico adequado e, portanto, deveriam ser prestadas por empresas com experiência comprovada no setor de alimentação escolar terceirizada. A falta de exigência de qualificação específica permite que empresas sem conhecimento técnico se habilitem, **colocando em risco a saúde dos alunos e comprometendo a execução do contrato.**

O art. 6º, XXIII, da Lei 14.133/2021, exige que o objeto da licitação seja definido de forma clara e suficiente, indicando as exigências mínimas para garantir o cumprimento das condições contratuais. Neste caso, o edital falha ao não exigir formação e experiência mínima dos profissionais ou da empresa contratada para prestar um serviço tão sensível, que envolve a segurança alimentar de crianças.

O art. 11 da Lei 14.133/2021 prevê que a licitação deve assegurar a proposta mais vantajosa para a Administração, **o que implica a consideração de critérios além do preço, como a qualidade do serviço**. O modelo atual de julgamento favorece propostas que podem não garantir a segurança alimentar e a qualidade necessária ao serviço público de alimentação escolar.

Teremos profissionais percebendo salários inferiores ao que teriam direito, caso fosse aplicada a Convenção Coletiva de Trabalho correta. E isso se faz com a correção do OBJETO DA LICITAÇÃO.

Na medida em que a ausência da definição cria elementos de possibilidade de as empresas buscarem alternativas, até mesmo indevidas de atrelamento da precificação do custeio real da


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

atividade licitada, já que o custeio de mão de obra (salários e benefícios) representam a parcela majoritária de formação do preço, para produção das propostas das empresas para a disputa do negócio público.

**DO PEDIDO**

Que seja dado conhecimento e reconhecimento ao presente recurso, posto que tempestivo, ato contínuo **seja determinado que a empresa** R.C SERVIÇOS FLORESTAIS LIMPEZAS E ACABAMENTOS EIRELI, CNPJ 31.093.399/0001-26, refaça sua composição de custos, utilizando-se agora de forma correta da CCT do SINTERCAMP e após, seja ela declarada ou não habilitada, frente aos critérios de classificação.

**Alternativamente, caso este não seja o entendimento de Vossas Senhorias, que licitação seja ANULADA,** obrigando o Poder Público licitante a produção de outro edital, garantindo igualdade de condições e ampla competitividade, sob pena de nulidade do certame e de responsabilização dos agentes públicos envolvidos, além de:

- a adequação do edital **para não permitir** a participação de empresas que não pertencem ao segmento de refeições coletivas e **que por consequência não possuam** comprovada capacidade técnica para prestar os serviços de alimentação descritos no objeto da licitação.

- a revisão do critério de julgamento, de modo a incluir requisitos de qualificação técnica e operacionais que


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br

SINTERCAMP
Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região

garantam a qualidade dos serviços prestados das empresas participantes, conforme exigências do setor de alimentação escolar;

- a correção do termo de referência para incluir critérios claros e objetivos de avaliação técnica das propostas, garantindo a isonomia entre os licitantes.

- A revisão da definição do objeto, explicitando a natureza do serviço como especializado – refeições coletivas – refeições escolares, e não um serviço comum contínuo, conforme determina o art. 6º, inciso X, da Lei 14.133/2021. para que reflita a complexidade e as exigências técnicas do serviço especializado a ser contratado;

- A especificação das convenções coletivas aplicáveis, com a definição clara das convenções coletivas que regem a categoria envolvida, conforme exigido pelo art. 92, §1º, da Lei 14.133/2021, garantindo a adequada representação sindical e a segurança jurídica na execução contratual.

Termos em que,
Pede e espera deferimento.
Campinas, 6 de dezembro de 2024.

***Juliana Nunes Partinelli Nascimento***
***OAB/SP 209.135***


Rua Álvares Machado, 361 – Centro – Campinas/SP – 13.013-070
e-mail: juliana.partinelli@sintercamp.com.br