



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tupã



Av. Brasil, 1.088 - CEP 17607-090 - Fone: (14) 3496-5166 - Fone/Fax: (14) 3491-2377 - Tupã-SP - E-mail: stiat@unisite.com.br
Base Territorial: Tupã, Bastos, Oswaldo Cruz, Lucélia, Adamantina, Flórida Paulista, Pacaembu e Junqueirópolis.

CNPJ: 51.517.613/0001-31

Registro no MTB Sob nº 00413002006-3

ATA DE ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE TUPÃ, REALIZADA NO DIA 13 DE ABRIL DE 2022

No dia 13 de abril de dois mil e vinte e dois às 17h30min, em segunda convocação, na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tupã, Rua Brasil nº 1.088, foi instalada a Assembléia Geral Extraordinária dos trabalhadores dos setores de USINA DE AÇÚCAR convocada através do Jornal Diário, edição de 08 de abril de dois mil e vinte e dois, presentes 31 (trinta e um) interessados, às dezessete horas em primeira convocação não atingindo o quórum necessário. A mesa diretora foi assim composta: Nicanor Meira Dias, Presidente; Eloísa Aparecida Aires Dias, Secretária. Abertos os trabalhos, o secretário fez a leitura do edital convocatório; após o que se passou ao item 1º da pauta: redação da ata da assembléia anterior. A secretária leu a ata da assembléia anterior e não houve inscrição para discussão, pelo que foi submetido a votação, sendo aprovada por unanimidade. Em seguida o presidente, fez ampla exposição das razões que determinaram a convocação da assembléia, terminando por propor que os itens da pauta reivindicações dos interessados, concessão de poderes a diretoria do sindicato, fossem discutidos e votados englobadamente. A proposta foi aprovada por unanimidade. Retomando a palavra que aproximando-se da data-base da categoria, cumpria os trabalhadores interessados a definição, de suas reivindicações: disse mais, que as negociações coletivas deverão ser coordenadas pela Federação envolvendo os interessados do estado, razão pela qual foi elaborada uma pauta unificada que será apresentada, para discussão e votação como proposta da categoria. Na sequência, o secretário fez a leitura pausadamente do elenco, tendo antes sido aprovada que os interessados presentes poderiam apresentar verbalmente propostas de destaques para discussão, emendas, substitutivas, etc. Terminada a leitura sem que houvesse pedidos de destaques foram assumidas pela diretoria para incorporação a sua proposta que ficou sendo única. Após longos debates, o presidente apresentou como proposta de diretoria a fixação de uma contribuição para custeio da organização sindical, em especial de seu aparelhamento para futuras negociações, fiscalizações do cumprimento da norma que ficou estabelecida, defesa de seus interesses coletivos e direitos individuais. Acrescentou que o edital já prevê o direito de oposição ao desconto, que poderá ser exercido no prazo de 10 dias a contar da deliberação a ser tomada nesta Assembléia, manifestado pessoalmente junto ao sindicato. Foi reafirmado o desconto da Contribuição Confederativa com percentual mensal de 1% sobre o salário declarado em folha de pagamento de toda categoria associados ou não para custeio do sistema Confederativo. O elenco de reivindicações aprovado segue transcrito: : PAUTA DE REIVINDICAÇÕES UNIFICADA 2022 – DATA BASE: MAIO Na forma do art. 114, parágrafo 2º da Constituição Federal, deverão ser mantidas as cláusulas preexistentes, ampliadas em seu alcance. I. SALÁRIOS 1. Correção salarial Os salários devidos em 01 de maio de 2022 serão corrigidos pela inflação dos 12 (doze) meses. 2. Reajuste Salarial Acordam as partes em aplicar os seguintes reajustes salariais à categoria profissional: A partir de 1º de maio de 2022, os salários serão reajustados em 100% (cem por cento) do INPC, mais um aumento real de 100% (cem por cento) do INPC, a título de aumento real de salário. 3. Remuneração por produção Em qualquer situação, inclusive quando a remuneração for paga por produção, será assegurado o piso salarial da categoria. 4. Compensações Não serão compensados aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem, de mérito ou real. 5. Piso salarial Piso salarial de R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais). 6. Reabertura das negociações Alterando-se a política econômica ou salarial no curso de duração da norma coletiva, as partes retomarão as negociações coletivas para a preservação do poder aquisitivo dos salários. O mesmo se dará sempre que a inflação acumulada for igual ou superior a 6% (seis por cento). II. JORNADA DE TRABALHO 7. Redução das jornadas A jornada normal de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais, sem redução do salário. Tratando-se de jornadas com duração inferior, observar-se-á, como exemplo o seguinte divisor: 36 (trinta e seis) horas semanais; b) 40 (quarenta) horas semanais. 8. Jornada extraordinária a) fica vedada a prorrogação das jornadas normais, ressalvadas as situações de força maior e extrema necessidade de serviço, mediante justificativa ao sindicato nas 48 (quarenta e oito) horas seguintes; b) havendo prorrogação, as horas trabalhadas serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) nos dias normais e 130% (cento e trinta por cento) as prestadas em domingos, feriados e folgas sem prejuízo do repouso; c) de qualquer modo, o valor das horas extras integrará os salários para todos os fins, inclusive recolhimento das contribuições previdenciárias e depósitos em conta vinculada ao FGTS; d) na hipótese de cursos, reuniões ou convocações dentro da jornada de trabalho, o período será sempre remunerado e após seu término, pago como trabalho extraordinário. 9. Intervalo entre jornadas Será garantido intervalo de 11 (onze) horas consecutivas, entre duas jornadas de trabalho. 10. Trabalho noturno As horas prestadas no período das 22 (vinte e duas) horas até o final da jornada serão acrescidas em 50% (cinquenta por cento) a título de adicional noturno. Quando a jornada de trabalho se iniciar antes das 05 (cinco) horas do período matutino, a jornada completa será considerada como jornada noturna, aplicando-se aos salários o adicional noturno. 11. Trabalho em dias de repouso As horas trabalhadas e as horas destinadas para realização de cursos, treinamentos e exames periódicos da empresa em dias de domingos, em feriados, ou em dias de repouso semanal, serão remuneradas com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), independentemente de remuneração de repouso adquirido. Fica garantido no pagamento de férias, 13º salário, repouso remunerado, aviso-prévio, depósitos do FGTS e contribuições previdenciárias. 12. Desjejum No início da jornada será fornecido gratuitamente a todos os empregados, inclusive do escritório, um desjejum constituído, no mínimo, de um copo de café com leite (tipo “pingado”) e de um pão (tipo francês) com manteiga. 13. Escalas de folgas Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, as escalas serão divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e afixadas nos locais de trabalho. 14. Tempo à disposição do empregador Quando as empresas suspenderem o trabalho por motivos técnicos para execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões, e também quando for impraticável sua prestação, independentemente da causa determinante, não poderá exigir a compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar. Isto ocorrendo, as mesmas serão pagas como extraordinárias. 15. Compensação de horas e dias pontes Mediante acordo coletivo direto com o sindicato e as empresas da respectiva base, poderá ser estabelecida a supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante compensação, inclusive de vésperas de feriados, folgas ou “dias-pontes”. Ocorrendo a compensação no domingo ou feriado a mesma será paga com o percentual de horas extras estabelecido na Convenção. 16. Banco de Horas O Banco de Horas só terá validade com a participação do Sindicato. III. RELAÇÕES DE TRABALHO 17. Isonomia Não haverá desigualdade de remuneração, promoções, condições de trabalho por motivo de sexo, raça, religião ou convicções políticas-filosóficas, respeitado o disposto no artigo 461 § 3º da CLT. 18. Contrato de experiência Os contratos de experiência terão prazo máximo de 60 (sessenta) dias, já ficando incluído nesse prazo eventual prorrogação. Parágrafo Único: Os empregados readmitidos para a mesma função, em até 180 (cento e oitenta) dias após o desligamento, não serão submetidos à experiência. 19. Testes admissionais O tempo despendido em testes admissionais, ainda que não se celebre o contrato de trabalho será remunerado com base no salário pago a exercente da mesma função, não podendo ultrapassar um dia. 20. Treinamento Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com o material de proteção individual (EPIs) e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa. Desde que seja necessário, a empresa fixará um número maior de dias para o treinamento. 21. Anotação da CTPS Anotação nas carteiras profissionais da função efetiva exercida pelo empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado da entrega do documento pelo empregado à empresa, conforme art. 29 da CLT. 22. Salário admissional Será garantido ao empregado admitido em substituição a outro desligado da empresa, o mesmo salário pago ao substituído, sem considerar vantagens pessoais. 23. Aprendizagem O salário dos aprendizes será tomado como base no salário normativo. 24. Participação nos lucros/resultados As empresas pagarão a todos seus empregados a importância de 02 (dois) salários nominiais, em duas parcelas, devendo a primeira ocorrer até o 5º dia útil do mês de julho/2022 e a segunda até o 5º dia útil do mês de outubro de 2022. Parágrafo Primeiro: Estão isentas deste pagamento as empresas que já implantaram, antes de 1º de maio de 2021, o Programa de Participação nos Lucros/Resultados com seus empregados e a respectiva entidade sindical profissional, desde que o valor, após a apuração, não seja inferior ao convencionado. Parágrafo Segundo: O empregado demitido sem justa causa, bem como aquele que vier a pedir demissão, antes das datas aprazadas, receberá o valor por ocasião do pagamento das verbas



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tupã



Av. Brasil, 1.088 - CEP 17607-090 - Fone: (14) 3496-5166 - Fone/Fax: (14) 3491-2377 - Tupã-SP - E-mail: stiat@unisite.com.br
Base Territorial: Tupã, Bastos, Oswaldo Cruz, Lucélia, Adamantina, Flórida Paulista, Pacaembu e Junqueirópolis.

CNPJ: 51.517.613/0001-31

Registro no MTB Sob nº 00413002006-3

rescisórias 25. Adicional de antiguidade (anuênio) Para prestigiar a antiguidade e integrar o trabalhador na empresa ao mesmo será pago um adicional de antiguidade de, no mínimo, um salário nominal para cada ano de trabalho. 26. Adiantamento salarial No período compreendido entre 15 (quinze) e 20 (vinte) de cada mês será adiantado aos empregados, um "vale" de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do valor do salário do mês. 27. Adiantamento do 13º salário As empresas adiantarão 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário por ocasião do pagamento das férias. 28. Pagamento dos salários Os salários serão pagos e disponibilizados ao trabalhador até o último dia útil remunerado durante a jornada, no mesmo dia, para permitir-lhe o recebimento, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso ou horário de refeição. 30. Comprovantes de pagamento Fornecimento de comprovantes de pagamento, contendo a identificação da empresa e, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas, inclusive horas extras, adicional noturno, repouso, etc. descontos efetuados e o montante do depósito feito em conta do FGTS, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas antes da efetivação do mesmo. Parágrafo Único: Na ocorrência de erros comprovados e incontroversos que porventura ocorram no pagamento dos salários, a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 05 (cinco) dias corridos, a contar da data da solicitação por parte do empregado, desde que o valor devido seja superior a 2% (dois por cento) do seu salário. 31. Mora salarial a) o atraso no pagamento dos salários importará em multa diária de 10% (dez por cento) sobre o débito. b) igual cominação será aplicada em se tratando de atraso no pagamento do 13º salário. 32. Substituições a) nas substituições o empregado substituído, sempre, perceberá salário igual ao do substituído; b) nas substituições superiores a 30 (trinta) dias, dar-se-á a efetivação do substituído no cargo ou função, na forma de promoção. 33. Promoções a) nas promoções será garantido o mesmo salário do substituído, e inexistindo substituído, ao do exercente da mesma função. Na hipótese de não haver paradigma, o empregado receberá um aumento salarial mínimo de 30% (trinta por cento); b) as promoções serão anotadas nas carteiras profissionais no prazo de 48 (quarenta e oito) horas; c) as promoções observarão o critério de alternância de antiguidade e merecimento. d) as promoções deverão ocorrer no prazo máximo de seis meses após o exercício na função. 34. Férias As férias coletivas e individuais, serão iniciadas no primeiro dia útil da semana ressalvado acordo entre empregado e empregador, comunicada a Entidade Sindical no prazo de 10 (dez) dias úteis pela empresa. Não integrarão as férias os dias de Natal, Ano Novo e 1º de Maio quando não coincidentes com sábado ou domingo. Os dias úteis compensados antecipadamente não serão computados no período das férias individuais ou coletivas. Fica assegurada estabilidade ou salário correspondente de 90 (noventa) dias, ao trabalhador quando do seu retorno do gozo de férias, não se computando nessa garantia período de aviso prévio. 35. Roupas de trabalho fornecimento gratuito pelas empresas de roupas de trabalho, uniformes, fardamentos, calçados, botas, capacetes, etc; b) quando cumprir ao empregado lavar e passar a roupa de trabalho, receberá um adicional de 10% (dez por cento) do piso salarial; c) as roupas de trabalho e seus acessórios serão substituídos quando solicitado pelo empregado. 36. Tolerância de atrasos no início da jornada a) serão tolerados atrasos de até 10 (dez) minutos diários ou 30 (trinta) minutos acumulados durante a semana; b) será assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até 30 (trinta) minutos; c) os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias, no vale ou 13º salário. 37. Ausências justificadas O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por: - até 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, pais, irmãos, filhos, avós e companheiro (a); 02 (dois) dias em caso de falecimento de sogro(a); - de 05 (cinco) dias em caso de nascimento de filho(a); - 07 (sete) dias úteis em caso de casamento; - de 01 (um) dia por semestre para doação de sangue; - de 01 (um) dia para os menores quando necessitarem comparecer ao serviço de alistamento militar; no caso de internação de cônjuge, companheiro(a), pais e filhos, o tempo que durar a internação. 38. Abono de faltas do estudante Abono das horas necessárias ao empregado estudante, para a prestação de exames escolares, inclusive vestibulares e ENEM quando coincidentes com o horário de trabalho desde que pré-avisada a empresa. 39. Atestados médicos/odontológicos As empresas aceitarão os atestados médicos-odontológicos E DECLARAÇÕES MÉDICAS expedidos pelo ambulatório do sindicato profissional, serviço conveniado ou outro. Parágrafo Primeiro: Aceitação de atestados médicos e odontológicos, sem que os médicos das empresas glosem os atestados, ou seja, que o médico da empresa cumpra o prazo determinado de recuperação que constar no atestado médico do paciente-trabalhador. Parágrafo Segundo: Aceitação de declarações médicas, devendo ser considerado para fins de abono o tempo despendido pelo trabalhador com o trajeto até o consultório/hospital e retorno na empresa. 40. Diárias No caso de prestação de serviços fora da base de situação da empresa, será paga ao trabalhador diária correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação. 41. Adicional de transferência Nas transferências para outros municípios, independentemente de distância ou necessidade de alteração de domicílio, o empregado receberá um adicional de 50% (cinquenta por cento) do salário. 42. Mão de obra de terceiros a) as empresas só utilizarão mão de obra própria em suas atividades. O descumprimento da condição importará na assunção por elas do contrato de trabalho dos empregados da locadora ou prestadora de serviços, inclusive pessoal de cooperativas, vinculando-se estes à representação do sindicato profissional; b) a utilização de trabalho temporário só será admitida mediante acordo coletivo com o Sindicato que assegure aos trabalhadores os mesmos direitos garantidos aos empregados regulares, inclusive os normativos, bem assim sua representação sindical pelo sindicato profissional; c) nos casos de prestação de serviços por empresas pertencentes a outro segmento empresarial contratadas como subempreiteiras, seus empregados, farão jus ao piso salarial estabelecido nesta convenção; d) a contratante principal deverá fazer a retenção de um percentual das faturas de pagamento dos empreiteiros e/ou subempreiteiros suficiente para garantia do cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária por parte destes em relação ao empregado contratado, exigindo, a cada mês, prova de quitação dos encargos pertinentes à mão de obra utilizada, inclusive o seguro de vida em grupo e demais condições previstas nesta convenção. 43. Instrumentos de trabalho As empresas fornecerão gratuitamente ferramentas e os instrumentos de trabalho, necessários à execução dos serviços, sob pena de pagamento de acréscimo remuneratório de 20% (vinte por cento). 44. Assédio Moral Fica a direção das empresas comprometidas em criar comissão para avaliar e coibir juntamente com a direção do Sindicato as práticas de assédio moral, sexual e constrangimentos. IV. BENEFÍCIOS SOCIAIS 45. Vale-compra/cesta básica As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados, vale-compra ou cesta básica no valor mínimo mensal de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais), que será colocada à disposição até o último dia útil de cada mês. O empregado que ficar afastado da empresa durante a vigência deste acordo, também receberá o vale-compra ou cesta básica, ficando mantidas as condições mais favoráveis praticadas pelas empresas, sem vínculo com assiduidade. Parágrafo Único: No caso de a cesta básica ser em produtos, a empresa deve apresentar a relação e a quantidade dos produtos. 46. Cesta Natalina As empresas fornecerão a todos os empregados uma cesta natalina ou cartão no valor de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais) a ser entregue até o dia 20 (vinte) de dezembro de 2022. Caso a empresa não forneça cesta natalina, fornecerá a cesta básica em dobro em dezembro, independentemente de condições. 47. Vale-Refeição empregados receberão gratuitamente, até o final de cada mês, vale-refeição no valor nominal de R\$ 60,00 (sessenta reais) um para cada dia de trabalho. 48. Lanche As empresas fornecerão um lanche composto de pão com presunto e queijo ou mortadela e queijo, um copo de suco ou refrigerante aos empregados quando excederem as jornadas normais. 49. Vale Transporte Concessão do vale transporte pelo preço integral sem qualquer participação dos empregados ou reembolso das despesas efetuadas para locomoção de casa para o trabalho e vice-versa, ainda que a empresa forneça transporte gratuito. 50. Assistência médico-odontológica a) as empresas individual ou coletivamente implantarão um Plano de Assistência Médico-Odontológica, sem ônus para os empregados associados do sindicato, com cobertura total, inclusive laboratorial, ambulatório e hospitalar; b) o Plano deverá prever o atendimento dos dependentes menores dos trabalhadores associados do sindicato e com custeio parcial para efeito de imposto de renda; c) a assistência será mantida para os empregados associados do sindicato demitidos enquanto desempregados. 51. Assistência médica aos desempregados As empresas ao manter convênio com a assistência médica aos empregados, ou dispor de serviço médico próprio, garantirá aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, inclusive para seus dependentes pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da homologação ou quitação. 52. Subvenção na compra de medicamentos As empresas subsidiarão em pelo menos 70% (setenta por cento) as despesas de seus empregados associados do sindicato com a compra de medicamentos para uso próprio ou de seus dependentes, mantendo, para tanto, convênios com farmácias próximas de seus estabelecimentos; do contrário, reembolsarão as despesas efetuadas, principalmente os remédios de uso contínuo. 53. Bolsa de Estudos As empresas concederão a seus empregados associados do sindicato e dependentes destes, bolsa de estudos para formação técnica ou universitária. 54. Material escolar As empresas arcarão com até a importância de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais), ou fornecimento de um kit material escolar equivalente a este valor, a ser pago no mês de fevereiro de 2023, por dependente do empregado associado do sindicato que esteja cursando, comprovadamente, o primeiro grau, a título de auxílio material escolar, mediante a apresentação de comprovantes da aquisição. Parágrafo Primeiro: Na hipótese de as empresas manterem convênio com papelarias, será abatido da despesa total dos empregados, o valor estabelecido a título de material escolar, na época definida pelo "caput" da cláusula. Parágrafo Segundo: Serão considerados dependentes, os filhos de empregados ou menores designados em CTPS, pelo INSS. Parágrafo Terceiro: Ficam ressalvadas desta obrigação, as empresas que mantiverem situações mais benéficas e a sua respectiva forma de concessão, seja através de fundação assistencial ou instituto de previdência privada, conforme instruções internas daquelas. Parágrafo Quarto: Este direito não terá natureza salarial, para os fins de direito. 55. Qualificação profissional Caso as empresas venham a introduzir inovações tecnológicas no seu sistema de produção, com impacto potencial sobre o nível de emprego atual,



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tupã



Av. Brasil, 1.088 - CEP 17607-090 - Fone: (14) 3496-5166 - Fone/Fax: (14) 3491-2377 - Tupã-SP - E-mail: stiat@unisite.com.br
Base Territorial: Tupã, Bastos, Oswaldo Cruz, Lucélia, Adamantina, Flórida Paulista, Pacaembu e Junqueirópolis.

CNPJ: 51.517.613/0001-31

Registro no MTB Sob nº 00413002006-3

proporcionará cursos, internos e externos, acessíveis a todos os empregados cujas funções sejam atingidas pelas novas técnicas de modo a lhes permitir o acesso ao conhecimento dessa tecnologia. Nessa hipótese garantir-se-á ainda o aproveitamento operacional, preferencial, em tais inovações, àqueles que melhor desempenho demonstrarem nos cursos. Parágrafo Primeiro: As empresas comprometem-se a flexibilizar o horário de trabalho, sem prejuízo das atividades executadas pelos empregados, que participem de cursos técnicos de formação, graduação e pós-graduação. Parágrafo Segundo: As empresas participarão com auxílio financeiro de 80% (oitenta por cento) sobre o valor das mensalidades dos cursos, quando realizados por instituições particulares. 56. Creches e pré-escolas As empresas manterão locais apropriados para a amamentação e guarda dos filhos de suas empregadas até a idade de 06 (seis) anos, independentemente do número de mulheres da empresa. A obrigação poderá ser substituída pela adoção do reembolso-creche extensivo ao pai ou representante legal, mediante acordo coletivo celebrado diretamente com o Sindicato, cujo valor mínimo será de 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial, por mês e por filho. 57. Criança e Adolescente As empresas se comprometem a respeitar o Estatuto da Criança e Adolescente, repudiando qualquer forma de exploração da mão de obra infantil inclusive de seus fornecedores, ressalvando os casos previstos em lei. As empresas se comprometem a aderir ao Programa Jovem Aprendiz e o Sindicato representativo da categoria poderá participar como agente social e facilitador da qualificação profissional, caso acordado entre as partes. 58. Aleitamento materno As empregadas será assegurado, quando do aleitamento de seus filhos até 01 (um) ano de idade, intervalo remunerado, não compensável, de 01 (uma) hora diária para esse fim. Ficam dispensadas desta obrigação as empresas que mantiverem creches ou locais apropriados em seus estabelecimentos, pois nesse caso o aleitamento se dará no próprio local. 59. Auxílio-enfermidade (falta de carência) Não tendo o empregado carência para a percepção do auxílio-enfermidade previdenciário, as empresas pagarão integralmente seus salários, inclusive o 13º salário, durante o período de afastamento. 60. Antecipação dos benefícios previdenciários As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários deferidos até sua satisfação pela Previdência Social. 61. Complementação de benefícios previdenciário e acidentário As empresas garantirão aos empregados em gozo de benefício previdenciário, oriundo de acidente do trabalho, moléstia profissional ou auxílio doença, o mesmo ganho que se na ativa estivesse deduzindo o que percebem da Previdência Social. Essa garantia será assegurada por 180 (cento e oitenta) dias, incluindo-se aí os 15 (quinze) primeiros de afastamento. Parágrafo Primeiro: A garantia acima aplica-se, também, aos empregados que ainda estejam no período de carência previdenciária, aos quais serão garantidos então os salários integrais, pelos mesmos prazos. Parágrafo Segundo: As empresas que mantêm convênio com o INSS efetuarão o pagamento de forma antecipada ao trabalhador, compensado futuramente. Parágrafo Terceiro: Quando se tratar de trabalhador aposentado e estiver trabalhando, será complementada a diferença entre o valor do seu salário na empresa e o valor recebido do INSS. 62. Auxílio doença/acidente - antecipação As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários até sua assunção pelo INSS. 63. Comunicado de acidente do trabalho As empresas se obrigam a fornecer imediatamente, preenchidas e assinadas as comunicações de acidente de trabalho mantendo durante todo o seu expediente formulários próprios e pessoa autorizada para assiná-los. Cópia da CAT deverá ser encaminhada ao sindicato no prazo de 10 (dez) dias após seu preenchimento. 64. Seguro de vida Sem ônus para os empregados as empresas estabelecerão seguro de vida em grupo, no valor mínimo equivalente a 50 (cinquenta) salários nominais, estabelecendo o mesmo no caso de acidentes. 65. Filhos excepcionais As empresas pagarão aos pais de filhos excepcionais, situação que deverá ser devidamente comprovada através de atestado médico idôneo, abono mensal equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo, por filho nessas condições. Parágrafo Único: As empresas que fornecem planos de saúde, com assistência médica, odontológica e farmacêutica, por liberalidade e à época que estiverem em vigor ou disponíveis aos seus empregados, serão estendidas aos filhos excepcionais, sem limite de idade, comprovados por Atestado Médico idôneo. 66. Portadores de Deficiência As empresas comprometem-se a empenhar todos os seus esforços para o cumprimento da Lei de Cotas, inclusive proporcionando a qualificação profissional adequada que facilite o acesso deste profissional ao mercado de trabalho. As empresas abonarão as faltas dos trabalhadores portadores de deficiência cuja ausência decorra da necessidade de manutenção comprovada de aparelhos ortopédicos, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação posterior. O empregado que tenha filho ou equiparado portador de deficiência terá direito a horário flexível, respeitada sua jornada de trabalho semanal, mediante prévio parecer do serviço médico da Empresa e anuência da chefia imediata. 67. Auxílio-funeral As empresas pagarão, pela morte de seus empregados, a seus respectivos dependentes, auxílio-funeral correspondente a 06 (seis) salários nominais em caso de morte natural e a 10 (dez) quando se tratar de morte decorrente de acidente do trabalho. No caso de cônjuge, a empresa pagará 04 (quatro) salários normativos. V. GARANTIA DOS EMPREGOS 68. Garantia normativa Para proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, os empregados terão estabilidade a partir de 60 (sessenta) dias, anteriormente a data-base e de 90 (noventa) dias após a celebração do acordo ou convenção coletiva ou ainda da publicação do acórdão proferido em dissídio coletivo. 69. Acidentados e vitimados por moléstias profissionais Os trabalhadores vitimados por acidente do trabalho ou cometidos de moléstia profissional, que tenham sofrido redução da capacidade laboral, gozarão de estabilidade no emprego. 70. Licença Maternidade Ampliação da Lei referente a licença maternidade para 180 (cento e oitenta) dias. 71. Gestantes e pais Garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes de 120 (cento e vinte) dias após o término do afastamento compulsório, inclusive nos casos de contrato por prazo determinado conforme Súmula 244 do TST. Parágrafo Único: As empresas farão adesão ao Programa "EMPRESA CIDADÃ" para possibilitar a prorrogação da licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, nos termos da Lei 11770/2008. 72. Aborto Legal A empregada terá licença remunerada de 60 (sessenta) dias após o evento, devidamente comprovada por atestado médico. Fica ainda assegurada estabilidade de 06 (seis) meses a empregada que passou por procedimento médico devido ao aborto. 73. Adotantes As mães e pais adotantes, terão o emprego garantido nas mesmas condições das gestantes. 74. Véspera da aposentadoria Para os empregados que se aposentarem na vigência da presente Convenção e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa por ocasião da aposentadoria, fica garantida uma gratificação correspondente a 05 (cinco) salários nominais desde que não continuem em atividade na empresa. 75. Enfermidade do trabalhador que for afastado do emprego em razão de enfermidade, terá estabilidade de 90 (noventa) dias após a "alta" da Previdência Social. b) caso o empregado esteja em tratamento médico ou com cirurgia já determinada, também gozará da mesma proteção por prazo igual, desde a "alta" médica. 76. Delegados Sindicais Os delegados sindicais designados pelo sindicato e eleitos pelos trabalhadores, à razão de 01 (um) para cada 50 (cinquenta) empregados, gozarão de estabilidade no emprego na forma do art. 8º, VIII da Constituição Federal, assegurado, pelo menos, um delegado em cada empresa. 77. Dirigentes Sindicais - Garantias terão estabilidade no emprego todos trabalhadores que forem eleitos para o exercício de mandato sindical, efetivos e suplentes, para os cargos da administração, conselho fiscal e delegados federativos. b) a empresa considerará como tempo de serviço efetivo, remunerado, o período de afastamento do empregado por prazo indeterminado com remuneração e demais benefícios concedidos pela empresa, para o desempenho de mandato sindical. c) o afastamento do empregado será remunerado pela empresa, com pagamento integral de salário, quando solicitado e escolhido dentre os dirigentes, empregados da empresa, pela entidade sindical. d) o trabalhador dirigente sindical, afastado de suas funções para o exercício das atividades sindicais, gozará de todas as promoções, equiparações salariais e outras como se trabalhando estivesse. 78. Cipeiros Estabilidade no emprego para todos os membros das CIPAs, titulares e suplentes. 79. Empregado transferido Será assegurada ao empregado transferido a garantia de emprego por 01 (um) ano após a comunicação da transferência, por mais 120 (cento e vinte) dias após sua cessação. 80. Retorno das férias Garantia de emprego e salário de 90 (noventa) dias após o retorno das férias. 81. Alistando Estabilidade no emprego em favor do trabalhador em idade de convocação para o Serviço Militar, desde o alistamento, e de 90 (noventa) dias após a "baixa" ou desengajamento. VI. AMBIENTE DE TRABALHO, PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR 82. Equipamentos individuais de proteção As empresas fornecerão gratuitamente os equipamentos individuais de proteção. 83. Ambiente de trabalho, proteção à saúde e segurança do trabalho Fica constituída comissão ambiental e de saúde de 06 (seis) membros, efetivos e suplentes, representantes das entidades patronal e profissional, que terá como objetivo primordial orientar e discutir medidas preventivas de acidentes do trabalho, de saúde e das que envolvem o meio ambiente e qualidade de vida, tendo como base a legislação vigente, tanto individual como coletiva. A Comissão reunirá-se uma vez ao mês, ou tantas vezes quanto for necessário para tratar dos assuntos que lhes forem encaminhados pelas empresas e pelos sindicatos dos trabalhadores. Cada parte indicará os membros que comporão a Comissão. Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.84. Nanotecnologia No caso de empresas que usem ou venham a usar nanotecnologia serão tomadas as devidas providências de proteção e monitoramento da saúde dos trabalhadores. Adotando, também, a logística reversa, com o comprometimento da empresa com seu lixo produzido. 85. Condições de higiene As empresas assegurarão condições mínimas de higiene, como: a) água potável e resfriada, através de bebedouros de jacto inclinável e copos descartáveis; b) sanitários limpos, separados para ambos os sexos; c) iluminação adequada; d) vestiários separados para homens e mulheres; e) armários individuais, com cadeado para guarda das roupas e pertences dos empregados; f) chuveiros com água quente; g) material de higiene, como sabonete, papel higiênico, etc. 86. Cipas Serão constituídas Comissões Internas de Prevenção de



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tupã



Av. Brasil, 1.088 - CEP 17607-090 - Fone: (14) 3496-5166 - Fone/Fax: (14) 3491-2377 - Tupã-SP - E-mail: stiat@unisite.com.br
Base Territorial: Tupã, Bastos, Oswaldo Cruz, Lucélia, Adamantina, Flórida Paulista, Pacaembu e Junqueirópolis.

CNPJ: 51.517.613/0001-31

Registro no MTB Sob nº 00413002006-3

Acidentes do Trabalho - CIPAs - nas empresas com 20 (vinte) ou mais empregados, também com os funcionários do escritório.87. Eleições dos representantes dos trabalhadores junto à CIPAPara a eleição dos representantes de trabalhadores nas CIPAs, as empresas observarão o seguinte:a) a eleição será convocada com antecedência de 90 (noventa) dias mediante edital que será afixado nos locais de trabalho e no quadro de avisos do sindicato;b) a convocação será comunicada ao sindicato nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes; c) as candidaturas serão individuais, constituindo-se lista única de candidatos, vedada qualquer restrição que impeça um trabalhador de disputar o pleito;d) a votação será feita por escrutínio secreto, proclamando-se eleitos, inclusive suplentes, os mais votados, na sequência;e) o processo eleitoral, inclusive votação e apuração será fiscalizado por um representante do sindicato;f) presidirá o pleito uma junta integrada pelo presidente, vice-presidente da CIPA e um representante dos trabalhadores, este indicado pelo sindicato;g) as CIPAs, também defenderão o meio ambiente, o equilíbrio ecológico e a saúde pública;h) o descumprimento destas normas importará em nulidade do processo eleitoral.88. Mapa de riscosAs empresas remeterão ao sindicato, logo após sua elaboração, cópia do mapa de risco, de acordo com a lei.89. Insalubridade/Periculosidade e PenosidadeDe comum acordo, Sindicato e Empresas escolherão perito para avaliação do meio ambiente e determinação dos locais e atividades insalubres, perigosas e penosas, e seus respectivos graus. As perícias serão sempre custeadas pelas empresas.Concluídos os laudos os adicionais serão pagos a partir do 1º dia do mês subsequente.90. Primeiros socorros) as empresas manterão em local apropriado e de fácil acesso, serviço de primeiros socorros, o qual conterá os medicamentos básicos; b) tratando-se de empresa com mais de 20 (vinte) empregados, a mesma manterá enfermaria para atendimento de seus empregados, com pessoal habilitado;c) nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados haverá ambulância de plantão para transporte de empregados acidentados e no caso de mal súbito; d) os serviços de primeiros socorros atenderão todos os turnos de trabalho;e) nos vestiários serão mantidos material de higiene, sendo que nos femininos, inclusive absorventes;f) as empresas manterão em local de fácil acesso um desfibrilador e pessoa treinada para seu uso.91. Assistência aos acidentados a) ocorrendo acidente do trabalho, as empresas custearão as despesas do empregado com tratamento médico, laboratorial, hospitalar, inclusive fisioterapia, medicamentos, bem assim de locomoção e retorno à sua residência para atendimento clínico e hospitalar. Ainda, obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto; b) na ocorrência de acidentes a empresa fornecerá o CAT à vítima ou a quem por ele solicitar, com cópia ao sindicato nas 24 (vinte e quatro) horas seguintes. 92. Deficientes físicosAs empresas admitirão em seu quadro de mão de obra, portadores de necessidades especiais de acordo com a lei de cota. 93. Exames médicos periódicosDurante a sua jornada normal de trabalho, os empregados serão submetidos a exames médicos periódicos, admissional e demissional, recebendo cópia dos mesmos. VII. GARANTIAS NA RESCISÃO CONTRATUAL94. Dispensas arbitrárias) ficam vedadas as dispensas arbitrárias, entendendo-se como tais aquelas que não tenham como fundamento uma falta grave ou causas justificadas relacionadas com a capacidade ou comportamento do trabalhador;b) a dispensa, no caso, será precedida de comunicação escrita, justificando a razão determinante, assegurado ao empregado o direito de defesa. Para tanto, poderá o empregado valer-se de seu sindicato de classe;c) se mantida a dispensa, será paga ao empregado a título de indenização o valor correspondente a um salário mensal para cada ano de trabalho, valendo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, após um ano de trabalho, um mês completo e também a continuação do Plano de Assistência Médica por seis meses.95. Dispensas coletivas) as dispensas coletivas, necessariamente, serão justificadas em função de motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais;b) no caso, a empresa notificará o sindicato com antecedência mínima de trinta dias, informando: b.1) as razões determinantes da medida; b.2) o contingente de empregados que será atingido, especificando seus nomes, salários e funções;b.3) no período, a empresa manterá negociações com o sindicato, com o objetivo de atenuar os efeitos danosos da medida; b.4) no mesmo prazo a empresa notificará o órgão local do Ministério da Economia;b.5) no caso de demissões coletivas haverá sempre o pagamento de contrapartida compensatória pela empresa;b.6) descumpridas as condições acima as demissões serão nulas.Parágrafo Único: No caso de dispensa, independentemente de sua natureza/origem e quantidade de atingidos, as empresas garantirão para os demitidos e seus dependentes, a continuidade dos benefícios até então concedidos e negociados, pelo período de no mínimo 12 (doze) meses, contando a partir da homologação ou quitação, cessando o seu direito no caso de ingresso em novo emprego.96. Aposentadoria/rescisão contratualOs empregados que preencham as condições para se aposentar ou já estejam aposentados, caso não pretendam continuar em atividade, por solicitação dos mesmos, terão seus contratos de trabalho rescindidos e indenizados como se dispensados sem justa causa. 97. Gratificação por aposentadoriaAo empregado que se aposentar, por qualquer razão, as empresas pagarão a título de gratificação, importância equivalente a 30% (trinta por cento) do salário nominal para cada ano de trabalho ou fração igual ou superior a 06 (seis) meses.98. Carta-aviso de dispensaa) a dispensa do empregado será comunicada mediante carta-aviso, especificado as razões determinantes, sob pena de presunção de ser imotivada;b) na carta será informada a dispensa ou não do cumprimento do aviso prévio, que só poderá se dar mediante trabalho efetivo, vedado o artifício de "cumprimento em casa". Na hipótese de cumprimento, o prazo será de 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração complementar; c) informará, também, local e data para pagamento das verbas rescisórias e respectivos valores, inclusive do montante depositado em sua conta vinculada ao FGTS;d) tratando-se de dispensa por justa causa, a carta apenas consignará sua natureza. 99. Aviso prévio) o empregado pré-avisado será dispensado do cumprimento a seu pedido, sempre que obtiver novo emprego; b) o empregado pré-avisado poderá livremente optar pela redução da jornada no início ou no final do prazo;c) a remuneração do período do aviso prévio será acrescida de mais 03 (três) dias a partir do 1º ano de trabalho, valendo a fração igual ou superior a 06 (seis) meses como ano completo; d) tratando-se de trabalhador com mais de 45 (quarenta e cinco) anos a remuneração do aviso prévio será devida em dobro; e) em qualquer situação o cumprimento do aviso não excederá 30 (trinta) dias;f) as empresas, atendendo à solicitação escrita dos empregados, dispensarão do restante do aviso prévio. Caberá às empresas, somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.100. Carta ReferênciaOcorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato do pagamento das verbas rescisórias, as empresas fornecerão aos empregados carta de referência. Na hipótese de dispensa por justa causa a carta limitar-se-á a consignar o tempo de serviço e a função executada pelo empregado.101. Pagamento das verbas rescisórias) Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão dos associados (as), bem como dos contribuintes da entidade, o acerto de contas e homologação deverão ser feitas no sindicato e providenciadas pela empresa nos prazos e condições previstos na Lei 7.588/89, ou seja:a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou; b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.Parágrafo Primeiro: A inobservância dos prazos supra, pela empresa, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal, entendendo-se tal multa como a que equivale ao seu salário nominal diário, por dia que ultrapassar o prazo legal, limitada em seu valor total a um salário nominal do empregado.Parágrafo Segundo: Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, inclusive do órgão homologador, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, desde que devidamente notificado pela empresa, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência decretada.Parágrafo Terceiro: No ato da dispensa ou pedido de demissão, o empregado será avisado, por escrito, do local dia e hora em que se dará o pagamento das verbas rescisórias.102. Extrato do FGTS) No ato de assistência ao pagamento das verbas rescisórias, as empresas entregarão aos empregados cópia do extrato de sua conta vinculada ao FGTS.103. Gratificação aos não optantes) Os empregados não optantes, quando rescindidos seus contratos, qualquer que seja a razão determinante, receberão a título de gratificação, o valor da indenização de antiguidade a que teriam direito se dispensados sem justa causa.VIII. RELAÇÕES SINDICAIS104. Liberdade sindical) As empresas admitirão que seus empregados exerçam a cidadania e a liberdade sindical positiva de filiação ao sindicato, de manutenção em seu quadro associativo, de participação nas assembleias, nas campanhas e movimentos promovidos pelo sindicato de classe.105. Atuação sindical e afastamento de dirigentes) A empresa aceitará o afastamento de dirigente sindical com o pagamento dos salários como se trabalhando estivesse, desde que solicitado expressamente pelo Sindicato dos Trabalhadores.106. Inspeções oficiais) Nas inspeções oficiais promovidas pelos órgãos do Ministério da Economia, Previdência Social e outros, de interesse dos trabalhadores, será admitida a participação de um representante do sindicato.107. Quadros de avisos do sindicato) As empresas colocarão à disposição do sindicato um quadro para afixação de comunicados e informações de interesse dos trabalhadores.108. Eleições sindicais) No período de eleição sindical, as empresas admitirão o livre acesso nos locais de trabalho dos mesários e fiscais, liberando os empregados pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto.109. Garantias dos dirigentes sindicais) Os membros da administração do sindicato, terão "ponto-livre", ou seja, licença remunerada para o desempenho de seus mandatos e comissões. (art.543, § 2º da CLT) 110. Cota de Participação Negocial) Conforme deliberação da Assembléia Geral dos sindicatos, abertas à categoria como um todo, independentemente de filiação, na forma dos arts. 612 e 617, § 2º ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, todos os trabalhadores da categoria representados nas negociações coletivas e abrangidos pelo presente instrumento normativo, foram estabelecidos descontos de cotas de participação negocial, a serem descontadas dos empregados, na forma que vier a ser oficiado às empresas, diretamente pelos sindicatos de empregados de sua base e nas condições a seguir estabelecidas, valores destinados aos sindicatos, federação e confederação da categoria.Parágrafo Primeiro: Para custeio da ação sindical, especialmente reivindicatória, inclusive das negociações coletivas, greves, manifestações em defesa das reivindicações gerais da classe trabalhadora, cada trabalhador representado



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tupã



Av. Brasil, 1.088 - CEP 17607-090 - Fone: (14) 3496-5166 - Fone/Fax: (14) 3491-2377 - Tupã-SP - E-mail: stiat@unisite.com.br
Base Territorial: Tupã, Bastos, Oswaldo Cruz, Lucélia, Adamantina, Flórida Paulista, Pacaembu e Junqueirópolis.

CNPJ: 51.517.613/0001-31

Registro no MTB Sob nº 00413002006-3

contribuirá mediante importância aprovada em assembleia. Parágrafo Segundo: A contribuição será descontada pelo empregador em folha de pagamento, recolhendo o montante em favor do sindicato, sendo 15% (quinze por cento) destinados em favor da FETIASP - Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins do Estado de São Paulo e 5% (cinco por cento) destinados à CNTA - Confederação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins, através de guias fornecidas pelas entidades beneficiárias, até cinco dias após a efetuação do desconto. Tratando-se de grupo inorganizado em sindicato o desconto reverterá em favor da FETIASP, mantendo-se os 5% (cinco) destinados à CNTA. Parágrafo Terceiro: O desconto previsto nesta cláusula, conforme parágrafo segundo, também será devido pelos empregados admitidos após a assinatura da presente Convenção. Parágrafo Quarto: As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediário, não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já as entidades dos trabalhadores proporcionalmente beneficiadas conveniente a total responsabilidade pelos valores descontados. Parágrafo Quinto: As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados, no sentido de manifestar oposição quanto ao desconto da cota de participação negocial. Parágrafo Sexto: Caso a legislação atual sofra alterações durante a vigência da presente Convenção Coletiva, as partes se comprometem a se reunir dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, a fim de estabelecer outras formas de desconto e recolhimento. Parágrafo Sétimo: As entidades sindicais convenientes, que firmaram Termo de Ajuste e Conduta (TAC) junto ao Ministério Público do Trabalho, relativamente à cláusula de contribuição assistencial, face ao disposto no Precedente nº 119 do Tribunal Superior do Trabalho e da Súmula nº 666 do Supremo Tribunal Federal, deverão observar o direito à oposição ao desconto da contribuição assistencial nos termos pactuado no referido TAC. Para o STIA de Tupã as empresas descontarão a título de contribuição confederativa, a favor do mesmo, o percentual de 1% a que será descontado dos salários dos trabalhadores filiados ao sindicato ou não. 111. Relação de contribuintes da Cota de Participação Negocial) remessa ao Sindicato, pelas empresas, no prazo de 10 (dez) dias após o recolhimento de relação nominal dos empregados que tenham sofrido o desconto da cota de participação negocial acima, conteúdo, também, as respectivas funções, valor mensal da remuneração e o valor unitário de cada contribuição, em caráter confidencial; b) na ocorrência de recolhimentos suplementares, igual providência será adotada pelas empresas. 112. Cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) Remessa, pelas empresas, à entidade representativa dos trabalhadores, de cópia da RAIS, em 30 (trinta) dias a contar da emissão. IX. CONDIÇÕES DE CUMPRIMENTO 113. Lei do pós-plano Obrigatoriedade das empresas cumprirem a Lei do pós-plano de assistência social (Lei 4870 de 01 de dezembro de 1965). 114. Garantia da data-base Para a renovação da convenção coletiva ajustada, fica desde logo assegurada a data-base 1º de maio. 115. Ação de cumprimento Os Sindicatos terão legitimização para promoverem ação de cumprimento de qualquer cláusula do instrumento normativo com o qual se puser fim ao conflito coletivo, atuando na qualidade de substitutos processuais de todos os representados nas negociações coletivas, associados ou não, independentemente da outorga de procuração e de identificação. 116. Multa Multa de 10% (dez por cento) sobre o salário normativo, por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas da presente Convenção, com exceção daquelas que contenham em seu bojo sanções específicas, multa esta que reverterá em benefício da parte prejudicada. 117. Vale Cultura As empresas concederão aos seus empregados, que recebem remuneração mensal de até cinco salários mínimos, o VALE CULTURA em conformidade com a Lei 12.761/12, no valor mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais) através de cartão. O fornecimento do vale cultura depende de prévia aceitação pelo empregado, caso o empregado aceite, poderá ser o desconto da seguinte forma: A - Para os que recebem até um salário mínimo: 2% (dois por cento) sobre o valor do vale cultura; B - Acima de um salário mínimo até dois salários mínimos: 4% (quatro por cento) sobre o valor do vale cultura; C - Acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos: 6% (seis por cento) sobre o valor do vale cultura; D - Acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos: 8% (oito por cento) sobre o valor do vale cultura; E - Acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos: 10% (dez por cento) sobre o valor do vale cultura. 118. Perfil Profissiográfico Previdenciário Para atender suas respectivas finalidades as empresas fornecerão aos demitidos, no ato da homologação das verbas rescisórias, o PPP devidamente preenchido. 119. Doença Ocupacional Será garantido também o emprego ou salário ao trabalhador afastado por doença, enfermidade ou em convalescença, por período igual ao do afastamento limitado ao máximo de 150 (cento e cinquenta) dias. X. ABRANGÊNCIA, PRAZO DE DURAÇÃO E VIGÊNCIA 120. Abrangência A norma coletiva abrangerá todos os empregados e empresas representadas, sindicalizados ou não, nos municípios do Estado de São Paulo. 121. Prazo de duração e início de vigência A norma coletiva terá prazo de duração de 12 (doze) meses, com início de vigência em 01 de maio de 2022 e término em 30 de abril de 2023, independentemente do registro do instrumento. CLÁUSULAS NOVAS: Do Trabalho em Domicílio - "Home Office" Considera-se trabalho em domicílio o empregado que exerce suas funções em sua residência, habitação ou moradia, não se admitindo qualquer distinção de direitos com o trabalho realizado no estabelecimento da empresa. A estes trabalhadores serão garantidos todos os benefícios/direitos constantes na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, e aqueles concedidos por liberalidade. Parágrafo Primeiro: As empresas que modificarem o local de trabalho do empregado, do estabelecimento empresarial para o sistema "home office", deverão implantar programa ou aplicativo que controle a jornada de trabalho, para fins de apuração da jornada de trabalho normal, horário de refeição, intervalos para descanso, bem como de horas extras quando necessárias. As horas extras devidas para os trabalhadores em "home office" serão acrescidas dos percentuais existentes na Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, os mesmos aplicados para os empregados que atuam no estabelecimento da empresa. Buscar entendimentos em relação às normas e ao "código de ética" aplicado, já que este trabalhador estará em um novo ambiente de trabalho e fora das dependências da empresa quando da sua contratação. Parágrafo Segundo: A empresa deverá fornecer gratuitamente: a) Infraestrutura, mobiliário e acessórios de acordo com as Normas Regulamentadoras da ABNT, que dizem respeito a ergonomia e o bem-estar dos trabalhadores; b) Equipamentos (computadores e afins) necessários para a realização normal dos trabalhos; c) Instalação de sistema de comunicação (internet) adequado para a realização normal dos trabalhos; d) Ajuda de custo de 33% (trinta e três por cento) do salário, referente a: - Regime de prontidão- Gastos com energia elétrica, internet e telefone; e) Acompanhamento médico psicológico. Abono Pandemia Que seja pago um abono no valor de 01 (um) salário para cada trabalhador. Sindicalização Profissional Fica assegurado à Entidade Sindical correspondente, acesso às dependências da empresa, para sindicalização interna durante 03 (três) vezes ao ano, limitado a 05 (cinco) dias úteis em cada oportunidade, previamente combinadas as respectivas datas entre as partes e, de comum acordo, acertados os seguintes itens: a) local de fácil acesso em que se efetivará a sindicalização; b) horários em que se realizarão os trabalhos de convencimento, bem como o de preenchimento das propostas; c) quantidade e nomes dos integrantes da Comissão da Entidade Sindical, sendo garantido um mínimo de 03 (três) componentes; d) forma pela qual os empregados da empresa serão encaminhados ao local de sindicalização, a fim de não criar problemas à produção da empresa. Treinamento de Integração A EMPRESA colocará à disposição do SINDICATO, uma hora dentro do Programa de Integração de novos empregados, para que o mesmo possa expor as suas atividades e fazer a arrematamento de novos associados. Associação ao Sindicato As empresas, no ato da admissão do trabalhador, apresentarão, entre os documentos necessários ao registro, a proposta de associação ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria profissional, concedendo ao contratado inteira liberdade de opção. Cláusulas mais benéficas Fica garantida, para o trabalhador, a manutenção das cláusulas e situações mais benéficas da Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho anterior, atualizadas em percentual a ser corrigido.

Tupã(SP), 13 de abril de 2022

Nicanor Meira Dias - Presidente
CPF: 539.078.178-34

Eloísa Aparecida Aires Dias - Secretária
CPF: 110.841.408-70