



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Jundiaí, Cabreúva, Cajamar, Campo Limpo Paulista, Louveira, Itupeva, Várzea Paulista e Vinhedo.

END.: TRAV. OTELO CAIUBY, Nº 30 – JARDIM CICA – JUNDIAÍ/SP - FONE: 4526-2152

## ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL DOS TRABALHADORES DO SETOR DE RAÇÃO - 2024

No dia 21 de abril de 2024, na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Jundiaí e Região, sito à Rua Otelo Caiuby, nº 30, Jundiaí / São Paulo, às 09:00 horas, em primeira convocação, realizou-se a Assembleia Geral Extraordinária dos **TRABALHADORES DO SETOR DE RAÇÃO ANIMAL** de Jundiaí e Região, e às 10:00 horas, quando da primeira convocação a assembleia deixou de ser instalada por não ter sido atingido o quórum necessário. A mesa diretora foi assim composta: Presidente - Edilson S. Carvalho. Inicialmente foi lido o Edital convocatório, após o que passou-se ao 1º item da pauta: Redação da Ata da Assembleia anterior; o secretário leu a Ata da Assembleia sendo que ninguém interessou-se em discuti-la, e aprovando sem restrições. Em seguida, por proposta da presidência, sem que houvesse restrições, passou-se ao segundo e terceiro pontos da pauta, **1) Reivindicações da categoria para efeito de renovação das normas coletivas em função da data-base, 1º de Maio. 2) Concessão de poderes ao Sindicato para manter negociações coletivas, celebrar acordos e convenções coletivas e instaurar dissídios coletivos.** O Presidente da mesa diretora fez ampla exposição a propósito da matéria em pauta, ou seja, reivindicações em função da data-base, 1º de maio, abordando, inclusive, os procedimentos que vem sendo adotados pelos tribunais do trabalho e negociações de outros Sindicatos. Disse, ainda, que como nos anos anteriores, a assessoria do Sindicato juntamente com sua diretoria elaborou uma minuta de elenco para servir de ponto de partida para a discussão, a qual foi lida pelo secretário, e aprovado pela assembleia: **1. Correção salarial;** Os salários devidos em 01 de maio de 2024 serão corrigidos pela inflação dos 12 (doze) meses. **2. Reajuste Salarial;** Acordam as partes em aplicar os seguintes reajustes salariais à categoria profissional: **Pelo INPC acumulado nos últimos 12 (doze) meses e aumento adicional correspondente ao PIB de 2023. 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 reajustado em 10% (dez por cento). **6. Reabertura das negociações** lterando-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). **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 justificação 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. 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 Reguladoras 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. **10. Intervalo entre jornadas;** Será garantido intervalo de 11 (onze) horas consecutivas, entre duas jornadas de trabalho. **11. 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. **12. 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. **13. Desjejum;** No início da jornada será fornecido gratuitamente a todos os empregados, inclusive do escritório, um desjejum constituído de café, leite e chocolate e pão (tipo francês) com manteiga/margarina. **14. 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. **15. 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. **16. 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-ponte”. Ocorrendo a compensação no domingo ou feriado a mesma será paga com o percentual de horas extras estabelecido na Convenção. **17. Banco de Horas;** O Banco de Horas só terá validade com a participação do Sindicato. **18 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. **19. 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. **20. 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. **21. Anotação da CTPS;** Anotação nas carteiras profissionais da função efetiva exercida pelo empregado, no prazo imediato, 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. Aprendizes;** 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 nominais, em duas parcelas. **Parágrafo Único:** Garantia de estabilidade para a comissão de PLR. **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 de cada mês. **29. Pagamento através de bancos;** Sempre que os salários forem pagos através de cheque ou depósito bancário será assegurado ao trabalhador intervalo 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. Substituições;** a) nas substituições o empregado substituto, sempre, perceberá salário igual ao do substituído; b) nas substituições superiores a 30 (trinta) dias, dar-se-á a efetivação do substituto no cargo ou função, na forma de promoção. **32. Promoções;** a) nas promoções será garantido o mesmo salário do substituto, e inexistindo substituto, 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 de imediato; 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. **33. Férias;** As férias coletivas e individuais, serão iniciadas no primeiro dia útil da semana e 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. **Parágrafo Único:** 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. **34. Roupas de trabalho;** a) 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. **35. 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. **36. 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); - 05 (cinco) dias em caso de nascimento de filho(a); - 07 (sete) dias úteis em caso de casamento; - doação de sangue; - 01 (um) dia para os menores quando necessitarem comparecer ao serviço de alistamento militar; - no caso de internação e acompanhamento médico de cônjuge, companheiro(a), pais e filhos, o tempo que durar a internação e o acompanhamento médico, conforme disposto no artigo 473, incisos X e XI da CLT. **37. 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. **38. Atestados médicos/odontológicos;** A Consolidação da Leis do Trabalho – CLT, regula diversos aspectos das relações de trabalho no Brasil, incluindo o tratamento de atestados médicos. Ela estabelece que, o empregado tem o direito de se afastar do trabalho por até 15 (quinze) dias consecutivos, mediante a apresentação de atestado médico no geral. **Parágrafo Primeiro:** Aceitação de atestados médicos e odontológicos, e que os médicos do trabalho das empresas que glosem os atestados, ou seja, que o médico do trabalho 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. **Parágrafo Terceiro:** As empresas aceitarão atestados de acompanhamento de seus dependentes legais em consultas e exames médicos, conforme disposto no artigo 473, incisos X e XI da CLT. **39. 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. **40. 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. **41. 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. **42. 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). **43. Vale-compra/cesta básica;** O vale-compra ou cesta básica será reajustado em 20% (vinte por cento). **Parágrafo Primeiro:** O empregado que ficar afastado da empresa, também receberá o vale-compra ou cesta básica, durante todo o afastamento, ficando mantidas as condições mais favoráveis praticadas pelas empresas, sem vínculo com assiduidade; **Parágrafo Segundo:** No caso de a cesta básica ser em produtos, a empresa deve apresentar a relação e a quantidade dos produtos; **Parágrafo Terceiro:** O benefício de entrega será de forma compartilhada com o Sindicato. **44. Cesta Básica/Ticket Alimentação – Divulgação;** Na cesta básica (em produtos) e ou cartão/ticket alimentação deverá constar a seguinte frase: “Você está recebendo um benefício fruto de uma negociação coletiva”. **45. Cesta Natalina;** As empresas fornecerão a todos os empregados uma cesta natalina ou cartão no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) a ser entregue até o dia 20 (vinte) de dezembro de 2024. Caso a empresa não forneça cesta natalina, fornecerá a cesta básica em dobro em dezembro, independentemente de condições. **Parágrafo Único:** As empresas que já fornecem por liberalidade, que conste de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho. **46. Vale-Refeição;** Os empregados receberão gratuitamente, até o final de cada mês, vale-refeição no valor nominal de R\$ 70,00 (setenta reais) um para cada dia de trabalho. **47. Lanche;** As empresas fornecerão, no mínimo, lanche composto de pão com presunto e queijo ou mortadela e queijo e copo de suco ou refrigerante aos empregados quando excederem as jornadas normais. **48. 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. **49. Vale Gás;** Garantia do fornecimento de vale gás, a cada 02 (dois) meses para os empregados, no valor de 120,00 (cento e vinte reais) sendo esse valor atualizado anualmente. **50. Assistência médico-odontológica;** a) as empresas individual ou coletivamente implantarão um Plano de Assistência Médico-Odontológica, sem ônus para os empregados, com cobertura total, inclusive laboratorial, ambulatorial e hospitalar; b) o Plano deverá prever o atendimento dos dependentes; c) o benefício de entrega será de forma compartilhada com o Sindicato. **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 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 e dependentes destes, bolsa de estudos para formação técnica ou universitária. **54. Material escolar;** As empresas arcarão com até a importância de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), ou fornecimento de um kit material escolar equivalente a este valor, a ser pago no mês de fevereiro de 2024, por dependente do empregado 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, 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;** Às 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. 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. **63. 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, como 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. **64. 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 e que inclua a CIPA +A – Comissão interna de Prevenção de Acidente e Assédio, conforme a legislação vigente sobre o assunto. **Parágrafo Primeiro:** As empresas abonarão as faltas dos trabalhadores portadores de deficiência cuja ausência decorra da necessidade de manutenção comprovada de aparelhos ortopédicos e ou que tenha uma seqüência do tratamento já em curso ou que começará, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação posterior. **Parágrafo Segundo:** 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. **65. 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. **66. 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. **67. Acidentados e vitimados por moléstias profissionais/ocupacionais do trabalho:** Os trabalhadores vitimados por acidente do trabalho ou acometidos de moléstia profissional, que tenham sofrido redução da capacidade laboral, gozarão de estabilidade no emprego. **Parágrafo Único:** Será garantido também, o emprego ou salário ao empregado (a), afastado por doença ocupacional ou doença do trabalho, pelo período de 12 (doze) meses, depois do retorno da alta de afastamento pelo INSS e se necessário for, que a garantia de emprego ou salário, seja mantida em casos em que o empregado (a) precise da continuidade do tratamento até a recuperação total. **68. Licença Maternidade:** Ampliação da Lei referente a licença maternidade para 180 (cento e oitenta) dias, para todas as empresas, independente se participa do Programa “EMPRESA CIDADÃ” ou não. **69. 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. **70. Aborto:** A empregada terá licença remunerada de 60 (sessenta) dias após o evento, devidamente comprovada por atestado médico. **Parágrafo Único:** Fica ainda assegurada estabilidade de 06 (seis) meses a empregada que passou por procedimento médico devido ao aborto. **71. Adotantes:** As mães e pais adotantes, terão o emprego garantido nas mesmas condições das gestantes. **72. 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. **73. Enfermo:** O trabalhador que for afastado do emprego em razão de enfermidade, terá estabilidade de 90 (noventa) dias após a “alta” da Previdência Social. **Parágrafo Único:** Caso o empregado esteja em tratamento médico ou com cirurgia já determinada, também gozará da mesma proteção por prazo igual, desde a “alta” médica. **74. Dirigentes Sindicais – Garantias:** a) 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. **75. Sindicalização Profissional:** Fica assegurado à Entidade Sindical correspondente, acesso às dependências da empresa, para sindicalização interna, 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. **76. Emprego 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. **77. Retorno das férias:** Garantia de emprego e salário de 90 (noventa) dias após o retorno das férias. **78. 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. **79. Dispensas arbitrárias:** a) 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. **80. Dispensas coletivas:** a) 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. **81. Aposentadoria/rescisão contratual:** Os empregados que preenchem 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. **82. Gratificação por aposentadoria:** Ao empregado que se aposentar, por qualquer razão, as empresas pagarão à 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. **83. Carta-aviso de dispensa:** a) 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. **84. Aviso prévio:** a) 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. **85. Carta Referência:** Ocorrendo 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. **86. Pagamento das verbas rescisórias:** Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação deverão ser feitos no sindicato e providenciados pela empresa nos prazos e condições previstos na Lei 7.588/89. **88. 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. **89. 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. **90. Empréstimos Consignados:** Os empregadores deverão permitir aos seus empregados a contratação de empréstimos consignados em folha de pagamento, nos limites e condições estabelecidas na Lei 10.820/2023, concedidos exclusivamente por instituições financeiras autorizadas, reguladas e supervisionadas pelo Banco Central do Brasil. **Parágrafo Único:** Preferencialmente, as empresas contratarão as instituições financeiras indicadas pelos Sindicatos/Federação signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho que deverão ofertar os empréstimos consignados aos empregados da categoria. **91. Vítimas de Violência Doméstica:** Para os casos devidamente comprovados, através de Boletim de Ocorrência (BO), a empregada ou empregado, vítima de violência doméstica, terá direito a um afastamento de até 05 (cinco) dias corridos sem prejuízo do salário. **92. Filhos especiais:** Toda mãe/pai/responsável de filhos especiais, terá direito a levar seus filhos em consultas, exames, internações ou cirurgias, sem limite de dias e sem prejuízo em seus salários, tickets e no PPR. **93. Gratificação:** Será concedida aos empregados brigadistas, cipeiros, uma gratificação de 20% (vinte por cento) calculada sobre o salário normativo. **94. 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 arregimentação de novos associados. **95. 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. **96. 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. **97. 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. **93. Inspeções oficiais:** Nas inspeções oficiais promovidas pelos órgãos do Ministério do Trabalho, Previdência Social e outros, de interesse dos trabalhadores, será admitida a participação de um representante do sindicato. Ficando a empresa obrigada a comunicar o Sindicato das datas e horários das inspeções a serem realizadas. **98. Quadros de avisos do sindicato:** As empresas colocarão à disposição do sindicato um quadro para afixação de comunicados e informações de interesse dos trabalhadores. **99. 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. **100. 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). **Parágrafo Único:** Fica garantida a estabilidade de dirigente sindical, independente da função exercida na entidade. **101. Contribuição Assistencial/Negocial/Confederativa:** 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 contribuição assistencial/negocial/confederativa 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 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, através da Conta Corrente nº 42668-1, Banco Itaú, Agência 0151 – CNPJ: 62.651.468/0001-01 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 05 (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 por cento) 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. **102. Relação de contribuintes da Contribuição Assistencial/Negocial/Confederativa;** a) 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 contribuição assistencial/negocial/confederativa acima, contendo, 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; c) remessa ao Sindicato, pelas empresas, da lista de associados e contribuintes do valor descontado mensalmente. **104. 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. **105. Garantia da data-base;** Para a renovação da convenção coletiva ajustada, fica desde logo assegurada a data-base 1º de maio. **106. 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. **108. Multa;** Multa de 20% (vinte 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. **109. 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\$ 60,00 (sessenta reais) através de cartão. 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. **110 Abrangência;** A norma coletiva abrangerá todos os empregados e empresas representadas, sindicalizados ou não, nos municípios do Estado de São Paulo. **111. 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 2024 e término em 30 de abril de 2025, independentemente do registro do instrumento. Jundiaí, 21/04/2024.



Edilson Severino de Carvalho - Presidente