



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 29 DE ABRIL DE 2024

No dia 29 de abril de dois mil e vinte e quatro 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 Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores dos setores de RAÇÕES convocada através do Jornal Diário, edição de 24 de abril de dois mil e vinte e quatro, presentes 109 (cento e nove) interessados, às dezessete horas em primeira convocação não atingindo o quórum necessário. A mesa diretora foi assim composta: Nicanor Meira Dias, Presidente; Eloisa Aparecida Aires Dias, Secretária. Abertos os trabalhos, o secretário fez a leitura do edital convocatório; após o que se passou ao item I da pauta: redação da ata da assembleia anterior. A secretária leu a ata da assembleia 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 assembleia, 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 da 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 Assembleia, 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 2024 - DATA BASE MAIO Na forma do art. 114, parágrafo 2º da Constituição Federal, deverão ser mantidas as cláusulas preexistentes, ampliadas em seu alcance. 1. SALÁRIOS 1. Correção salarial/Os salários devidos em 01 de maio de 2024 serão corrigidos pela inflação dos 12 (doze) meses. 2. Reajuste Salarial/Concordar 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/Alterando-se a política econômica ou salarial no curso de duração da norma coletiva, as partes retomam 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. 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 curso, reunidos os convocados 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 de café, leite e chocolate e pão (tipo francês) com marmelo/margarina. 13. Escalas de folga/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 a 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 repousem as horas deixadas de trabalhar. Isto ocorrendo, as mesmas serão pagas como extras 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-ponte". 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. 17. 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. 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. 21. Salário admissional/Será garantido ao empregado admitido em substituição a outro desligado da empresa, o mesmo salário pago no substituído, sem considerar vantagens pessoais. 22. Aprendiz/O salário dos aprendizes será tomado como base no salário normativo. 23. Participação nos lucros/resultados/As empresas pagarão a todos seus empregados a importância de 02 (dois) salários mínimos, em duas parcelas. Parágrafo Único: Garantia de estabilidade para a comissão de PLR. 24. Adicional de antiguidade (anuidade)/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. 25. 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. 26. Adiantamento do 13º salário/As empresas adiantarão 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário por ocasião do pagamento das férias. 27. Pagamento dos salários/Os salários serão pagos e disponibilizados ao trabalhador até o último dia útil de cada mês. 28. Pagamento através de banco/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. 29. 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 ocorriam no

Eloisa Dias

21



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 Junqueirãopolis.

CNPJ: 51.517.613/0001-31

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. 30. Substituições) nas substituições e em substituição a empresa, na forma de promoção, 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 hipótese de não haver promoção; c) nas promoções será garantido o mesmo salário do substituto, e existindo substituto, ao do exercente da mesma função. Na hipótese de não haver promoção, o empregado receberá um aumento salarial mínimo de 30% (trinta por cento); b) as promoções serão anotadas nas carteiras profissionais de imediato, e as promoções deverão ocorrer no prazo máximo de seis meses após o exercício na função. 32. Férias As férias coletivas e individuais, serão iniciadas no primeiro dia útil da semana e comunicadas 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. 33. Roupas de trabalho a) fornecimento gratuito pelas empresas de roupas de trabalho, uniformes, fundamentos, 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. 34. Tolerância de atrasos no início da jornada) 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-fornecimento 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. 36. 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. 37. Atestados médicos/odontológicos A Consolidação da Lei do Trabalho - CLT, regula diversos aspectos das relações de trabalho no Brasil, incluindo o tratamento de atestado médico no geral. Parágrafo Primeiro: 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 Segundo: A aceitação de atestados médicos e odontológicos, e que os médicos do trabalho das empresas que gissem 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. 38. 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. 39. Adicional de transferência) Nas transferências para outros municípios, independentemente da distância ou necessidade de alteração de domicílio, o empregado receberá um adicional de 50% (cinquenta por cento) do salário. 40. Mão de obra de terceiros) as empresas só utilizarão mão de obra própria em suas atividades. O descumprimento da condição importará na anulação 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. 41. 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). IV. BENEFÍCIOS SOCIAIS 42. 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 assistência. 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. 43. 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. Se a empresa não fornecer 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. 44. 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. 45. 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. 46. Vale Transporte) Concesso 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. 47. Assistência médica-odontológica) as empresas individual ou coletivamente implantarão um Plano de Assistência Médico-odontológica, sem custos 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. 48. Assistência médica aos desempregados) As empresas ao manter convênio com a assistência médica aos empregados, ou dispondo 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. 49. 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. 50. Bolsa de Estudos) As empresas concederão a seus empregados e dependentes destes, bolsa de estudos para formação técnica ou universitária. 51. 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 papelerias, 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. 52. 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. 53. 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. 54. Criança e Adolescente) As empresas se

Clara Dias

[Assinatura]



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

pre-aviso será dispensado do cumprimento a seu pedido, sempre que obtiver novo emprego; b) o empregado pré-aviso poderá exercer o seu trabalho em 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 dia de trabalho; d) o aviso prévio será devida igual ou superior a 06 (seis) meses como ano completo; e) tratando-se de trabalhador com mais de 45 (quarenta e cinco) anos a remuneração do aviso prévio será devida em dobro; f) em qualquer situação o cumprimento do aviso não excederá 30 (trinta) dias; g) as empresas, atendendo à solicitação escrita dos empregados, dispensarão o restante do aviso prévio. Caberá às empresas, somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados. 82. 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 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. 84. 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. 85. 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. VII. RELAÇÕES SINDICAIS 86. 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. 87. 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. 88. 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. 89. Quadros de avisos do sindicato: As empresas colocarão à disposição do sindicato um quadro para afixação de comunicados e informações de interesse dos trabalhadores. 90. Eleições sindicais: No período de eleição sindical, as empresas admitirão o livre acesso nos locais de trabalho dos mesários e fiscais, liberando os trabalhadores pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto. 91. Garantias dos dirigentes sindicais: Os membros da administração do sindicato, terão "porto-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. 92. Contribuição Assistencial/Negocial/Confederativa: Conforme deliberação da Assembleia Geral dos Sindicatos, abertas à categoria como um todo, independentemente de filiação, na forma dos arts. 612 e 617, § 2º ambas 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 descontados 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 com 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, fazem 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 pactuados no referido TAC. 93. 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. 94. 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. VIII. CONDIÇÕES DE CUMPRIMENTO 95. Garantia da data-base: Para a renovação da convenção coletiva ajustada, fica desde logo assegurada a data-base 1º de maio. 96. Ação de cumprimento: Os Sindicatos terão legitimidade 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. 97. 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. 98. 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. O fornecimento do vale cultura depende de prévia aceitação pelo empregado, caso o empregado aceite, poderá ter 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. IX. ABRANGÊNCIA, PRAZO DE DURAÇÃO E VIGÊNCIA 99. Abrangência: A norma coletiva abrangerá todos os empregados e empresas representadas, sindicalizadas ou não, nos municípios do Estado de São Paulo. 100. 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. CLÁUSULAS NOVAS: 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. 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 igualdade salarial. Fica garantida igualdade salarial nos termos da Lei 14.611/23. 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. Gratificação: Será concedida aos empregados brigadistas, cipeiros, uma gratificação de 20% (vinte por cento) calculada sobre o salário normativo. 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. 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". 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.

Elaine Rosa

