



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tupá



Av. Brasil, 1.088 - CEP 17607-090 - Fone: (14) 3496-5166 - Fone/Fax: (14) 3491-2377 - Tupá-SP - E-mail: stiat@unisite.com.br
Base Territorial: Tupá, 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 TUPÁ, 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 Tupá, Rua Brasil nº 1.088, foi instalada a Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores dos setores de RACÓES 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 Agnacida Aires Dias, Secretária. Abertos os trabalhos, o secretário fez a leitura do edital convocatório; após o que se passou ao item Iº da pauta: leitura da ata da assembleia anterior. A secretaria 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, submetido por propor que os itens da pauta reivindicações dos interessados, concessão de poderes a diretoria do sindicato, fossem discutidos e votados englobadamente, 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, cumpriu os trabalhadores interessados a definição, de suas reivindicações, disse mais, que as negociações coletivas deverão ser coordenadas pela Federação envolvendo os interessados do estado, nesse caso, pelo que 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 destaque para discussão, emendas, substitutivas, etc. Terminada a leitura sem que houvesse pedidos de destaque 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 cesteio 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 opção 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 cesteio do sistema Confederativo. O elenco de reivindicações aprovado segue transrito: 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.

I. SALÁRIOS

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. Compensações Não serão compensados aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem, de mérito ou real.

4. Piso salarial reajustado em 10% (dez por cento).

5. 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

6. Redução das jornadas A jornada normal de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais, sem redução do salário.

7. 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 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. 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 inicio 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.

III. ESCALAS DE FOLGAS

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.

IV. TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADO

14. Tempo a disposição do empregado Quando as empresas suspeitarem 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 poderão exigir a compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, em dias de ferias, nem exigir que reposhem as horas deixadas de trabalhar. Isto ocorrendo, as mesmas serão pagas como horas extraordinárias.

V. COMPENSAÇÃO DE HORAS E DIAS PONTES

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 vespertino 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.

VI. BANCO DE HORAS

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 exercer 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. Aprendizes O salário dos aprendizes será tomado como base no salário normativo.

VII. LUCROS/RESULTADOS

23. Participação nos lucros/resultados As empresas pagão a todos seus empregados a importância de 02 (dois) salários nominais, em duas parcelas. Parágrafo Único: Garantia de estabilidade para a comissão de PLR.

24. Adicional de antiguidade (fanuário) Para prestar a amizade 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 "valor" de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do valor do salário do mês.

26. Adiantamento do 13º salário As empresas adiantarão 50% (cinqüenta por cento) do valor do 13º salário por ocasião do pagamento das férias.

27. Pagamento dos salários Os salários serão pagos e disponibilizados no trabalhador até o último dia útil de cada mês.

28. 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.

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 inconverentes que porventura ocorram no

Elisa Dei

AN



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tupá



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

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 do aumento salarial, para o empregado, desde que o valor devido seja superior a 2% (dois por cento) do seu salário. Substituições nas substituições de empregado:
a) nas substituições superiores a 30 (trinta) dias, dar-se-á a efetivação do substituto no cargo ou função, na forma de promoção;
b) nas substituições superiores a 30 (trinta) dias, dar-se-á a efetivação do substituto no cargo ou função, na forma de promoção;
c) nas substituições superiores a 30 (trinta) dias, dar-se-á a efetivação do substituto no cargo ou função, na forma de promoção;
d) nas substituições superiores a 30 (trinta) dias, dar-se-á a efetivação do substituto no cargo ou função, na forma de promoção;

31. Promocões: nas promoções serão garantidos o mesmo salário do substituto, e existindo substituto, ao do exerceente da mesma função. Na hipótese de não haver salário igual ao do substituto; b) nas substituições superiores a 30 (trinta) dias, dar-se-á a efetivação do substituto no cargo ou função, na forma de promoção;

32. Férias: As férias coletivas e individuais, serão iniciadas no primeiro dia útil da semana e comunicada à Entidade Sindical no prazo de 10 (dez) dias úteis pela função. 33. Roupa de trabalho: 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. Roupa 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. 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. 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 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 glossem 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 de 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 assinatura 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) o 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 a 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. 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 Covenção 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: 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. 47. Assistência médica-odontológica: 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. 48. Assistência médica aos desempregados: As empresas só manterão 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, aqueles que melhor desempenhem 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 Dior



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tupá

FILIADO



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

CNPJ: 51.517.613/0001-31

comprometem a respeito o direito da Criança e Adolescente, repudiando qualquer forma de exploração da infância sob pena de multa mínima de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e máxima de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).
ressalvando os casos previstos em lei. As empresas se comprometem a aderir no Programa Jovem Aprendiz e o Sindicato compromete-se a fazer parte desse programa.
como agente social e facilitador da qualificação profissional, caso concedido entre as partes.
55. Aleitamento materno:
As empregadas serão 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 dessa obrigação as empresas que mantiverem creches ou locais apropriados em seus estabelecimentos, pois nesse caso o aleitamento se dará no próprio local.
56. Auxílio-enfermidade (falta de eficiência):
Não tendo o empregado carência para a percepção do auxílio-enfermidade previdenciário, as empresas pagará integralmente seus salários, inclusive o 13º salário, durante o período de afastamento.
57. Antecipação dos benefícios previdenciários:
As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários deferidos até sua satisfação pela Previdência Social.
58. 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 percebeu da Previdência Social. Essa garantia será assegurada por 180 (cento e oitenta) dias, iniciando-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.
59. Auxílio-doença/incidente – antecipação:
As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários até sua assunção pelo INSS.
60. 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.
61. Filhos excepcionais:
As empresas pagarão aos pais de filhos excepcionais, situação que deverá ser devidamente compensada através de laudo 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.
62. Portadores de Deficiência:
As empresas comprometem-se a empregar todos os seus esforços para o cumprimento da Lei de Cotas, inclusive proporcionando a qualificação profissional adequada que facilite o acesso desse 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 sequência 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 autorização da chefia imediata.
63. 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 EMPLEOS
64. 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 ajuizado proferido em dissídio coletivo.
65. Acidentados e vitimados por moléstias profissionais/ocupacionais do trabalho:
Os trabalhadores vitimados por acidente do trabalho ou acidentados de moléstia profissional, que tenham sofrido redução da capacidade laboral, garantia de estabilidade no emprego. Parágrafo Único: Será garantido também, o emprego ou salário no 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 treinamento até a recuperação total.
66. Licença Maternidade:
Ampliação da Lei referente a licença maternidade para 180 (cento e oitenta) dias, para todas as empresas, independente se participe do Programa "EMPRESA CIDADÃ" ou não.
67. 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.
68. Aborto:
A empregada terá licença remunerada de 60 (sessenta) dias após o evento, devidamente comprovada por laudo médico.
Parágrafo Único: Fica ainda assegurada estabilidade de 06 (seis) meses a empregada que passar por procedimento médico devido ao aborto.
69. Adotantes:
As mães e pais adotantes, terão o emprego garantido nas mesmas condições das gestantes.
70. Véspera de 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.
71. Enfermo:
O trabalhador que for afastado de 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.
72. Dirigentes Sindicais – Garantias:
Terão estabilidade no emprego todos trabalhadores que forem eleitos para o exercício de mandato sindical, efetivos e suplementares, 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 restituição 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.
73. 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.
74. Retorno das férias:
Garantia de emprego e salário de 90 (noventa) dias após o retorno das férias.
75. Alistamento:
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. GARANTIAS NA RESCISÃO CONTRATUAL
76. 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, sem 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.
77. 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 serão atingidos, 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) descritas as condições acima as demissões serão mitigadas.
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 ate encontro 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.
78. Aposentadoria/rescisão contratual:
Os 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 dispusessem sem justa causa.
79. Gratificação por aposentadoria:
Ao empregado que se aposentar, por qualquer razão, as empresas pagará o 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.
80. 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) trazendo-se de dispensa por justa causa, a carta apenas consignará sua natureza.
81. Aviso prévio:
o) o empregado

Elaíza Dias

JH



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-avisado será dispensado do cumprimento a seu pedido, sempre que obtiver novo emprego; b) o empregado preavisoado poderá aumentar sua jornada no inicio 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; 046.468.260-6-3 em dobro; e) em qualquer situação o cumprimento de aviso não excederá 30 (trinta) dias; f) 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 ReferênciaOcorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no caso de pagamento das verbas rescisórias, as empresas fornecerão aos empregados carta de referência. Na hipótese de dispensa por justa causa a carta de demissão, no caso de pagamento das verbas rescisórias, as empresas fornecerão 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.⁸³ Pagamento das verbas rescisóriasNas 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 previstas na Lei 7.588/89.
⁸⁴ Extrato de FGTSNo ato de assistência ao pagamento das verbas rescisórias, as empresas entregando aos empregados cópia do extrato de sua conta vinculada ao FGTS.
⁸⁵ Gratificação aos não optantesOs 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 sindicalAs empresas admitirão que seus empregados exercam 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 dirigentesA 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 oficiaisNas 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 sindicatoAs empresas colocarão à disposição do sindicato um quadro para difusão de comunicados e informações de interesse dos trabalhadores.
⁹⁰ Eleições sindicaisNo 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.⁹¹ Garantias dos dirigentes sindicaisOs 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).
⁹² Contribuição Assistencial/Negocial/ConfederativaConforme deliberação da Assembleia 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 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 suas condições a seguir estabelecidas, valores destinados aos sindicatos, federação e confederação da categoria.
⁹³ Parágrafo PrimeiroPara cunho da ação sindical, especialmente reivindicatória, inclusive das negociações coletivas, greves, manifestações em defesa das reivindicações gerais da classe trabalhadora, cada trabalhador representado contribuirá mediante imputação aprovada em assembleia.
⁹⁴ Parágrafo SegundoA 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 reverte em favor da FETIASP, mantendo-se os 5% (cinco por cento) destinados à CNTA.
⁹⁵ Parágrafo TerceiroO desconto previsto nesta cláusula, conforme parágrafo segundo, também será devido pelos empregados admitidos após a assinatura da presente Convenção.
⁹⁶ Parágrafo QuartoAs 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 convenientemente a total responsabilidade pelos valores descontados.
⁹⁷ Parágrafo QuintoAs empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados, no sentido de manifestar oposição quanto ao desconto da cota de participação negocial.
⁹⁸ Parágrafo SextoCaso 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.
⁹⁹ Parágrafo SétimoAs 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.
¹⁰⁰ 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 tiveram sofrido o desconto da contribuição assistencial/negocial/confederativa nêuma, 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.
¹⁰¹ Cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)Ressalta, pelas empresas, à entidade representativa dos trabalhadores, de cópia da RAIS, em 30 (trinta) dias a contar da emissão.
¹⁰² VIII. CONDIÇÕES DE CUMPRIMENTO
¹⁰³ Garantia da data-base
Para a renovação da convenção coletiva ajustada, fica desde logo assegurada a data-base 1º de maio.
¹⁰⁴ Ação de cumprimentoOs Sindicatos terão legitimação 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.
¹⁰⁵ 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 daqueles que contenham em seu bojo sanções específicas, multa esta que reverte em benefício da parte prejudicada.
¹⁰⁶ Vale CulturaAs empresas considerarão 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 ser o desconto da seguinte forma:
A - Para os que recehem 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.
¹⁰⁷ IX. ABRANGÊNCIA, PRAZO DE DURAÇÃO E VIGÊNCIA
99. AbrangênciaA norma coletiva abrange todos os empregados e empresas representadas, sindicalizados ou não, nos municípios do Estado de São Paulo.
100. Prazo de duração e início de vigênciaA 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.
¹⁰⁸ CLÁUSULAS NOVASEmprestimos ConsignadosOs 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.
¹⁰⁹ 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 DomésticaPara 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 salarialFica garantida Igualdade salarial nos termos da Lei 14.611/23.
¹¹⁰ Filhos especiaisToda 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. GratificaçãoSerá concedida aos empregados brigadistas, cipeiros, uma gratificação de 20% (vinte por cento) calculada sobre o salário normativo. Vale GasGarantia do fornecimento de vale gas, 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 - DivulgaçãoNa 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.

Clarice Rezende

M. S. P. S.



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 Jundiaípolis.

FILIADO



CNPJ: 51.517.613/0001-31

Parágrafo Primeiro: As empresas que modificarem o local de trabalho do empregado, do estabelecimento empresarial, para o sistema "home office", implementarão o sistema de controle de horas extras quando necessárias. As horas extras devidas para os trabalhadores em "home office" serão acrescidas das 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. 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 efetuará 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 apresentação 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 conteúdo 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), 29 de abril de 2024

Nicanor Meira Dias - Presidente
CPF: 539.078.178-34

Eloisa Aparecida Aires Dias - Secretária
CPF: 110.841.408-70