



# SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ARARAQUARA E REGIÃO

Séde Social: Avenida Feijó, nº 119 – Centro – Araraquara-SP – CEP 14.801-140

Ata da Assembleia Geral Extraordinária, realizada na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Araraquara e Região, no dia 08 de Março de 2024, às 18:00 horas, em segunda convocação.

Aos oito dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, precisamente às dezoito horas, em segunda convocação, na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Araraquara e Região, reuniram-se os trabalhadores do setor de RAÇÃO de Araraquara e Região, convocados que foram, através do Edital de Convocação publicado no jornal FOLHA DA CIDADE edição de 1º de março de 2024 página dez e, no mesmo dia, afixados nas seções de trabalho, nos quadros de avisos das empresas. Comparceram 05 (cinco) trabalhadores interessados. A mesa diretora foi assim composta: Antonio Gonçalves Filho e Cesar Augusto Fernandes. Abertos os trabalhos, o secretário fez a leitura do edital convocatório. Em seguida, o presidente fez ampla exposição das razões que determinaram a convocação da assembleia, terminando por propor que a pauta de reivindicações dos interessados e concessão de poderes à diretoria do sindicato, fossem discutidos e votados englobadamente. A proposta foi aprovada por aclamação. Retomando a palavra, disse que aproximando-se a data base da categoria, cumpria aos trabalhadores interessados a definição de suas reivindicações; disse mais que as negociações coletivas deverão ser coordenadas pela Federação, envolvendo todos os sindicatos filiados do Estado, razão pela qual foi elaborada uma pauta unificada que será apresentada para discussão e votação, como proposta da diretoria. Na sequência, o secretário fez a leitura pausada do elenco, tendo antes, sido aprovado que os presentes poderiam apresentar verbalmente propostas de destaques para discussão, emendas, substitutivos, etc. Terminada a leitura sem que houvesse pedidos de destaques, as emendas foram assumidas pela diretoria para incorporação à sua proposta que ficou sendo única. As propostas foram amplamente discutidas e afinal submetidas à votação, foram aprovadas por unanimidade. O elenco de reivindicações do setor de RAÇÃO 2024 aprovado segue transcrita: PAUTA DE REIVINDICAÇÕES UNIFICADA ESTADUAL SETOR DE RAÇÃO 2024 – DATA BASE MAIO: Na forma do art. 114, parágrafo 2º da Constituição Federal, deverão ser mantidas as cláusulas preexistentes, ampliadas em seu alcance. 01. Salários 01. Correção salarial Os salários devidos em 01 de maio de 2024 serão corrigidos pela inflação dos últimos 12 (doze) meses. 02. Reajuste Salarial Acordam as partes em aplicar os seguintes reajustes salariais à categoria profissional. Pelo INPC acumulado nos últimos 12 (doze) meses e aumento real de 3%. 03. Remuneração por produção Em qualquer situação, inclusive quando a remuneração for paga por produção, será assegurado o piso salarial da categoria. 04. Compensações Não serão compensados aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem, de mérito ou real. 05. Piso salarial Piso salarial de R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais). II. JORNADA DE TRABALHO 06. 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. 07. Jornada extraordinária a) fica vedada a prorrogação das jornadas normais, ressalvadas as situações de força maior e extrema necessidade de serviço, mediante justificativa ao sindicato nas 48 (quarenta e oito) horas seguintes; b) havendo prorrogação, as horas trabalhadas serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) nos dias normais e 130% (cento e trinta por cento) as prestadas em domingos, feriados e folgas sem prejuízo do repouso; c) de qualquer modo, o valor das horas extras integrará os salários para todos os fins, inclusive recolhimento das contribuições previdenciárias e depósitos em conta vinculada ao FGTS; d) na hipótese de cursos, exames periódicos, reuniões ou convocações dentro da jornada de trabalho, o período será sempre remunerado e após seu término, pago como trabalho extraordinário. 08. 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. 09. Desjejum As empresas em suas unidades operacionais/industriais concederão desjejum matinal, constituído, no mínimo, de café ou chocolate, pão e manteiga ou similar, mais uma fruta, a todos os empregados que trabalhem nos turnos que iniciam ou encerram a jornada pela manhã. 10. Escala 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. 11. 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. 12. 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. 13. Banco de Horas O Banco de Horas Coletivo só terá validade com a participação do Sindicato. III. RELAÇÕES DE TRABALHO 14. 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. 15. Salário admissional Será garantido ao empregado admitido em substituição a outro desligado da empresa, o mesmo salário pago ao substituído, sem considerar vantagens pessoais. 16. Participação nos lucros/resultados As empresas que não implantarem até 30 dias programa de participação nos lucros ou resultados, relativo ao exercício de 2024, deverão arcar com o pagamento de uma multa para cada empregado, no valor correspondente a 02 (dois) salários nominais vigentes, sem proporcionalidade, no prazo de 60 (sessenta) dias da assinatura deste instrumento. 17. Adicional de antiguidade Para prestigiar a antiguidade e integrar o trabalhador na empresa ao mesmo será pago, após 02 (dois) anos de trabalho, um adicional de antiguidade de, no mínimo, 15% (quinze por cento) do seu salário nominal que será incorporado à sua remuneração mensal. 18. 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. 19. 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. 20. Substituições a) nas substituições o empregado substituído, sempre, perceberá salário igual ao do substituído; b) nas substituições superiores a 30 (trinta) dias, dar-se-á a



# SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ARARAQUARA E REGIÃO

Séde Social: Avenida Feijó, nº 119 – Centro – Araraquara-SP – CEP 14.801-140

efetivação do substituto no cargo ou função, na forma de promoção. **21. 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. **22. Férias** As férias coletivas e individuais, serão iniciadas no primeiro dia útil da semana a pedido do trabalhador, comunicada a Entidade Sindical no prazo de 10 (dez) dias úteis pela empresa. Não integrarão as férias os dias de Natal, Ano Novo e 1º de Maio quando não coincidentes com sábado ou domingo. Os dias úteis compensados antecipadamente não serão computados no período das férias individuais ou coletivas. Fica assegurada estabilidade do 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. **23. 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. **24. 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. **25. Ausências justificadas** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por: - até 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, pais, irmãos, filhos, avós e companheiro (a); 02 (dois) dias em caso de falecimento de sogro(a); - de 20 (vinte) dias em caso de nascimento de filho(a); - 07 (sete) dias úteis em caso de casamento; - de 01 (um) dia por semestre para doação de sangue; - de 01 (um) dia para os menores quando necessitarem comparecer ao serviço de alistamento militar; no caso de internação de cônjuge, companheiro(a), pais e filhos, o tempo que durar a internação. **26. 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. **27. Atestados médicos/odontológicos** As empresas aceitarão os atestados médicos-odontológicos E DECLARAÇÕES MEDICAS expedidos pelo ambulatório do sindicato profissional, serviço conveniado ou outro. **Parágrafo Primeiro:** Aceitação de atestados médicos e odontológicos, sem que os médicos das empresas glosem os atestados, ou seja, que o médico da empresa cumpra o prazo determinado de recuperação que constar no atestado médico do paciente-trabalhador. **Parágrafo Segundo:** Aceitação de declarações médicas, devendo ser considerado para fins de abono o tempo despendido pelo trabalhador com o trajeto até o consultório/hospital e retorno na empresa. **28. 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. **29. 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. **30. 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. **31. 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** **32. Vale-Cartão Alimentação/cesta básica** As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados, vale-alimentação ou cesta básica no valor mínimo mensal de R\$ 600,00 (seiscentos reais), que será colocada à disposição até o último dia útil de cada mês. O empregado que ficar afastado da empresa, também receberá o vale-alimentação ou cesta básica, durante todo o afastamento, ficando mantidas as condições mais favoráveis praticadas pelas empresas, sem vínculo com assiduidade. **Parágrafo Único:** No caso de a cesta básica ser em produtos, a empresa deve apresentar ao Sindicato a relação e a quantidade dos produtos. **33. Cesta Natalina** As empresas fornecerão a todos os empregados uma cesta natalina ou cartão no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) a ser entregue até o dia 15 (quinze) de dezembro de 2024. Caso a empresa não forneça cesta natalina, fornecerá a cesta básica em dobro em dezembro, independentemente de condições. **34. Vale-Refeição** Os empregados receberão gratuitamente, até o final de cada mês, vale-refeição no valor nominal de R\$ 30,00 (trinta reais) um para cada dia de trabalho. **§ ÚNICO:** Estarão isentas desta responsabilidade as empresas que fornecerem alimentação em suas dependências. **35. Lanche** As empresas fornecerão um lanche composto de pão com presunto e queijo ou mortadela e queijo, um copo de suco ou refrigerante aos empregados quando excederem as jornadas normais. **36. 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. **37. Assistência médico-odontológica** a) as empresas individual ou coletivamente implantarão um Plano de Assistência Médico-Odontológica, sem ônus para os empregados sócios e contribuintes do sindicato, com cobertura total, inclusive laboratorial, ambulatorial e hospitalar; b) o Plano deverá prever o atendimento dos dependentes menores dos empregados sócios e contribuintes do sindicato e com custeio parcial para efeito de imposto de renda; c) a assistência será mantida para os empregados sócios e contribuintes do sindicato demitidos enquanto desempregados. **38 – Abono Sindical** Para os empregados ativos a cada 1 (um) ano completo de tempo de serviço do atual contrato de trabalho na empresa, será pago, de forma cumulativa para cada ano, a título de abono sindical mensal, no valor de R\$ 20,00 (vinte reais). **Parágrafo primeiro:** O abono sindical será pago junto ao ticket alimentação mensalmente. **Parágrafo segundo:** A concessão do abono sindical não terá natureza salarial, não integrando a remuneração todos os efeitos legais. **39. Subvenção na compra de medicamentos** As empresas subsidiarão em pelo menos 70% (setenta por cento) as despesas de seus empregados sócios e contribuintes do sindicato com a compra de medicamentos para uso próprio ou de seus dependentes, mantendo, para tanto, convênios com farmácias próximas de seus estabelecimentos; do contrário, reembolsarão as despesas efetuadas, principalmente os remédios de uso contínuo. **40. Gratificação por aposentadoria** Para os empregados que se



# SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ARARAQUARA E REGIÃO

Séde Social: Avenida Feijó, nº 119 – Centro – Araraquara-SP – CEP 14.801-140

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. **41. 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 2025, por dependente do empregado sócio e contribuinte do sindicato que estejam 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. **42. Creches e pré-escolas** As empresas manterão locais apropriados para a amamentação e guarda dos filhos(as) de suas empregadas(os) até a idade de 06 (seis) anos. 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(a). **43. Aleitamento materno** As empregadas serão asseguradas, 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. **44. 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. **45. Antecipação dos benefícios previdenciários** As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários deferidos até sua satisfação pela Previdência Social. **46. 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. **47. Auxílio acidente – antecipação** As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários até sua assunção pelo INSS. **48. 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. **49. 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. **50. Auxílio-funeral** As empresas pagarão, pela causa-morte de seus empregados, a seus respectivos dependentes, auxílio-funeral correspondente a 06 (seis) salários nominais em caso de morte natural e a 10 (dez) quando se tratar de morte decorrente de acidente do trabalho. No caso de cônjuge, a empresa pagará 04 (quatro) salários normativos. **V. GARANTIA DOS EMPREGOS** **51. 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. **52. Licença Maternidade** Ampliação da Lei referente a licença maternidade para 180 (cento e oitenta) dias, independente se participa do Programa "EMPRESA CIDADÃ" ou não. **53. 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. **54. Aborto Legal** A empregada terá licença remunerada de 60 (sessenta) dias após o evento, devidamente comprovada por atestado médico. Fica ainda assegurada estabilidade de 06 (seis) meses a empregada que passou por procedimento médico devido ao aborto. **55. Adotantes** As mães e pais adotantes, terão o emprego garantido nas mesmas condições das gestantes. **56. Enfermo** a) o trabalhador que for afastado do emprego em razão de enfermidade, terá estabilidade de 90 (noventa) dias após a "alta" da Previdência Social, b) caso o empregado esteja em tratamento médico ou com cirurgia já determinada, também gozará da mesma proteção por prazo igual, desde a "alta" médica. **57. 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 de 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. **58. Retorno das férias** Garantia de emprego e salário de 90 (noventa) dias após o retorno das férias. **59. Alistando** Estabilidade no emprego em favor do trabalhador em idade de convocação para o Serviço Militar, desde o alistamento, e de 90 (noventa) dias após a "baixa" ou desengajamento. **VI. AMBIENTE DE TRABALHO, PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO** **60. Ambiente de trabalho, proteção à saúde e segurança do trabalho** Fica constituída comissão ambiental e de saúde de 06 (seis) membros, efetivos e suplentes, representantes das entidades patronal e profissional, que terá como objetivo primordial orientar e discutir medidas preventivas de acidentes do trabalho, de saúde e das que envolvem o meio ambiente e qualidade de vida, tendo como base a legislação vigente, tanto individual como coletiva. A Comissão reunir-se-á uma vez ao mês, ou tantas vezes quanto for necessário para tratar dos assuntos que lhes forem encaminhados pelas empresas e pelos sindicatos dos trabalhadores. Cada parte indicará os membros que comporão a Comissão. Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos



# SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ARARAQUARA E REGIÃO

Séde Social: Avenida Feijó, nº 119 – Centro – Araraquara-SP – CEP 14.801-140

empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6. **61. Nanotecnologia** No caso de empresas que usem ou venham a usar nanotecnologia serão tomadas as devidas providências de proteção e monitoramento da saúde dos trabalhadores. Adotando, também, a logística reversa, com o comprometimento da empresa com seu lixo produzido. **62. Mapa de riscos** As empresas remeterão ao sindicato, logo após sua elaboração, cópia do mapa de risco, de acordo com a lei. **63. Primeiros socorros** a) as empresas manterão em local apropriado e de fácil acesso, serviço de primeiros socorros; b) tratando-se de empresa com mais de 20 (vinte) empregados, a mesma manterá enfermaria para atendimento de seus empregados, com pessoal habilitado; c) nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados haverá ambulância de plantão para transporte de empregados acidentados e no caso de mal súbito; d) os serviços de primeiros socorros atenderão todos os turnos de trabalho; e) nos vestiários serão mantidos material de higiene, sendo que nos femininos, inclusive absorventes; f) as empresas manterão em local de fácil acesso um desfibrilador e pessoa treinada para seu uso. **64. Assistência aos acidentados** a) ocorrendo acidente do trabalho, as empresas custearão as despesas do empregado com tratamento médico, laboratorial, hospitalar, inclusive fisioterapia, medicamentos, bem assim de locomoção e retorno à sua residência para atendimento clínico e hospitalar. Ainda, obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto; b) na ocorrência de acidentes a empresa fornecerá o CAT à vítima ou a quem por ele solicitar, com cópia ao sindicato nas 24 (vinte e quatro) horas seguintes. c) aplicam-se as mesmas condições aos empregados terceirizados; d) em caso de acidente, independente da categoria, será obrigatória a presença do Sindicato durante a realização da perícia. **65. Exames médicos periódicos** Durante a sua jornada normal de trabalho, os empregados serão submetidos a exames médicos periódicos, admissional e demissional, recebendo cópia dos mesmos. **VII. GARANTIAS NA RESCISÃO CONTRATUAL** **66. Dispensas coletivas** a) no período, a empresa manterá negociações com o sindicato, com o objetivo de atenuar os efeitos danosos da medida; b) no caso de demissões coletivas haverá sempre o pagamento de contrapartida compensatória pela empresa; 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. **67. 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 dispensados sem justa causa. **68. 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. **69. Pagamento das verbas rescisórias** Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão dos associados (as), bem como dos contribuintes da entidade, o acerto de contas e homologação deverão ser feitas no sindicato e providenciadas pela empresa nos prazos e condições previstos na Lei 13.417/2017. **Parágrafo Primeiro:** A inobservância dos prazos supra, pela empresa, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal, entendendo-se tal multa como a que equivale ao seu salário nominal diário, por dia que ultrapassar o prazo legal, limitada em seu valor total a um salário nominal do empregado. **Parágrafo Segundo:** Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, inclusive do órgão homologador, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, desde que devidamente notificado pela empresa, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência decretada. **Parágrafo Terceiro:** No ato da dispensa ou pedido de demissão, o empregado será avisado, por escrito, do local dia e hora em que se dará o pagamento das verbas rescisórias. **70. 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. **VIII. RELAÇÕES SINDICAIS** **71. 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. **72. 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. **73. Quadros de avisos** As empresas colocarão à disposição do sindicato um quadro para afixação de comunicados e informações de interesse dos trabalhadores. **74. 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 de voto. **75. 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. **76. Cota de Participação Negocial/Assistencial** Conforme deliberação da Assembleia Geral dos sindicatos, abertas a categoria como um todo, independentemente de filiação, na forma dos arts. 612 e 617, § 2º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, todos os trabalhadores da categoria representados nas negociações coletivas e abrangidos pelo presente instrumento normativo, foram estabelecidos descontos de cotas de participação negocial/assistencial, 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 deliberada pela assembleia será descobrida pelo empregador em folha de pagamento, recolhendo o montante em favor do Sindicato, através de guias fornecidas pelas entidades beneficiárias, até cinco dias após a efetuação do desconto, cabendo a estes destinar o respectivo percentual em favor da Federação (FTIA ANTERIOR), conforme estabelecido em seu Estatuto Social, ou outro valor/percentual em razão de possíveis dificuldades financeiras. **Tratando-se de grupo inorganizado em Sindicato o desconto reverterá em favor da Federação.** **Parágrafo Terceiro:** O desconto previsto nesta cláusula, conforme parágrafo segundo, também será devido pelos empregados admitidos após a assinatura da presente Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. **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 convenientemente 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/assistencial. **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



# SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ARARAQUARA E REGIÃO

Séde Social: Avenida Feijó, nº 119 – Centro – Araraquara-SP – CEP 14.801-140

de 30 (trinta) dias, a fim de estabelecer outras formas de desconto e recolhimento. **Parágrafo Sétimo:** As entidades sindicais convenentes, 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. **77. Relação de contribuintes da Cota de Participação Negocial** 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 cota de participação negocial 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.

**IX. CONDIÇÕES DE CUMPRIMENTO** **78. Garantia de data-base** Para a renovação da convenção coletiva ajustada, fica desde logo assegurada a data-base 1ª de abril. **79. Ação de cumprimento.** Os 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. **80. 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. **81. 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 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: 5% (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. **82. Perfil Profissiográfico Previdenciário** Para atender suas respectivas finalidades as empresas fornecerão aos demitidos, no ato da homologação das verbas rescisórias, o PPP devidamente preenchido. **X. ABRANGÊNCIA, PRAZO DE DURAÇÃO E VIGÊNCIA** **83. Abrangência** A norma coletiva abrangerá todos os empregados e empresas representadas, sindicalizados ou não, nos municípios do Estado de São Paulo. **84. Prazo de duração e início de vigência** A norma coletiva terá prazo de duração de 12 (doze) meses, com início de vigência em sua data-base. **85. 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. **86. 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. **87. Envio de CAT** Envio das Cats, também para o Sindicato e Federação. **88. Filhos especiais** Toda mãe de filhos especiais, terá direito a 03 (três) dias por ano para levar seus filhos em consultas e 05 (cinco) dias em caso de internações ou cirurgias para ficar com seus filhos, sem prejuízo em seus salários, tickets e no PPR. **89. Gratificação** Será concedida aos empregados brigadistas, cipeiros, uma gratificação de 20% (vinte por cento) calculada sobre o salário normativo. **90. 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. **91. Sindicalização Profissional** Fica assegurado à Entidade Sindical correspondente, acesso às dependências da empresa, para sindicalização interna durante 03 (três) vezes ao ano, limitado a 05 (cinco) dias úteis em cada oportunidade, previamente combinadas as respectivas datas entre as partes e, de comum acordo, acertados os seguintes itens: a) local de fácil acesso em que se efetivará a sindicalização; b) horários em que se realizarão os trabalhos de convencimento, bem como o de preenchimento das propostas; c) quantidade e nomes dos integrantes da Comissão da Entidade Sindical, sendo garantido um mínimo de 03 (três) componentes; d) forma pela qual os empregados da empresa serão encaminhados ao local de sindicalização, a fim de não criar problemas à produção da empresa. **92. 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 arrecimação de novos associados. **93. 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. **94. 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. A proposta foi aprovada por unanimidade pelos presentes, por aclamação. Nada mais havendo para ser tratado ou discutido, foi a Assembleia encerrada às 21:20 horas, e, foi determinado a mim, pelo senhor presidente, que servi como secretário, que fizesse a lavatura da ata, a qual ao seu final, vai assinada pelos membros da mesa que dirigiu os trabalhos. Nada Mais. Araraquara, 08 de março de 2024. (Declaro que a presente ata confere com o livro de atas eletrônico nº 1(um) /2024, folhas 69 a 84)

Antonio Gonçalves Filho  
Presidente da mesa

Cesar Augusto Fernandes  
Secretário/escrutinador da mesa