



Ata de Assembleia do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Jaboticabal, Monte Alto, Guariba e Pradópolis, com os trabalhadores do setor de Rações.

Aos vinte e seis dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, na sede do Sindicato sito na Avenida Tiradentes nº. 1182, Centro - Jaboticabal/SP, de CNPJ nº. 60.248.663/0001-51 e Certidão de Registro Sindical nº. 2400000349591, objetivando aferir a vontade dos trabalhadores foi instalada Assembleia Extraordinária com os trabalhadores do setor de Rações, cuja data-base é primeiro de maio, convocada pelo presidente do Sindicato Sr. Silvano Pedro, de CPF nº. 062.626.248-80 através de edital publicado no jornal Folha de São Paulo, página A19, edição do dia seis de fevereiro de dois mil e vinte e quatro. Os trabalhos foram abertos pelo presidente da entidade, assumindo a presidência dos trabalhos, que a seguir convidou o secretário geral Sr. Ricardo Alessandro Pedro, de CPF nº. 156.222.998-29, para secretariar os trabalhos. O sr. presidente determinou ao sr. secretário que fizesse a leitura do edital de convocação contendo a pauta de reivindicações visando o Acordo Coletivo dois mil e vinte e quatro / dois mil e vinte e cinco a ser apreciada. Feita a leitura do edital de convocação o sr. Silvano Pedro solicitou então que se passasse a discutir item por item do edital, iniciando-se pelo item um, sendo ele, redação da ata de assembleia anterior. Após a leitura, o sr. presidente abriu a palavra para quem quisesse fazer uso dela, sendo que nenhum dos trabalhadores quiseram se manifestar e logo em seguida, o sr. presidente colocou o item em votação, tendo sido o mesmo aprovado pela unanimidade dos presentes. Em seguida, o sr. presidente solicitou ao sr. secretário que fizesse a leitura do item dois, unificação das reivindicações para renovação das convenções e acordos coletivos de trabalho com as datas-bases em primeiro de maio. Em seguida, o sr. presidente colocou o item em discussão com os trabalhadores, sendo que após muitos deles fazerem perguntas e serem respondidos, o sr. presidente colocou o item dois em votação, sendo que todos os trabalhadores aprovaram o item. Após isso, o sr. secretário deu início a leitura do item três, reivindicações para renovação da convenção coletiva do setor de Rações. O sr. Secretário distribuiu aos presentes uma minuta da proposta apresentada pelo Sindicato, e em seguida, após vários companheiros fazerem uso da palavra foi aprovada por unanimidade a Pauta de Reivindicações contendo as seguintes cláusulas: Pauta de Reivindicações Unificada (Dois Mil e Vinte e Quatro) – Data Base: Primeiro de Abril, Maio e Junho. Na forma do art. cento e catorze, parágrafo segundo da Constituição Federal, deverão ser mantidas as cláusulas preexistentes, ampliadas em seu alcance. UM. Salários: Um. Correção salarial: Os salários devidos em primeiro de maio de dois mil e vinte e quatro serão corrigidos pela inflação dos últimos doze meses. Dois. Reajuste Salarial: Acordam as partes em aplicar os seguintes reajustes salariais à categoria profissional: Pelo INPC acumulado nos últimos doze meses e aumento real de três por cento. Três. Remuneração por produção: Em qualquer situação, inclusive quando a remuneração for paga por produção, será assegurado o piso salarial da categoria. Quatro. Compensações: Não serão compensados aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem, de mérito ou real. Cinco. Piso salarial: Piso salarial de dois mil e oitocentos reais. DOIS. Jornada de Trabalho: Seis. Redução das jornadas: A jornada normal de trabalho será de quarenta horas semanais, sem redução do salário. Tratando-se de jornadas com duração inferior, observar-se-á, como exemplo o seguinte divisor: trinta e seis horas semanais; b) quarenta horas semanais. Sete. 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 quarenta e oito horas seguintes; b) havendo prorrogação, as horas trabalhadas serão pagas com adicional de cem por cento nos dias normais e 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, exame periódico, reuniões ou convocações dentro da jornada de trabalho, o período será sempre remunerado e após seu término, pago como trabalho extraordinário. Oito. Trabalho noturno: As horas prestadas no período das vinte e duas horas até o final da jornada serão acrescidas em cinquenta por cento a título de adicional noturno. Quando a jornada de trabalho se iniciar antes das cinco horas do período matutino, a jornada completa será considerada como jornada noturna, aplicando-se aos salários o adicional noturno. Nove. Desjejum: As empresas em suas unidades operacionais/industriais concederão desjejum matinal, constituído de leite, café ou chocolate, pão e manteiga ou similar a todos empregados que trabalhem nos turnos que iniciam ou encerram a jornada pela manhã. Dez. Escalas de folgas: Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, as escalas serão divulgadas com antecedência mínima de trinta dias e afixadas nos locais de trabalho. Onze. 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. Doze. 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. Treze. Banco de Horas: O Banco de Horas coletiva só terá validade com a participação do Sindicato. TRÊS. Relações de Trabalho: Catorze. Contrato de experiência: Os contratos de experiência terão prazo máximo de sessenta dias, já ficando incluído nesse prazo eventual prorrogação. Parágrafo Único: Os empregados readmitidos para a mesma função, em até cento e oitenta dias após o desligamento, não serão submetidos à experiência. Quinze. Salário admissional: Será garantido ao empregado admitido em substituição a outro desligado da empresa, o mesmo salário pago ao substituído, sem considerar vantagens pessoais. Dezesesseis. Participação nos lucros/resultados – PLR: As empresas que não implantarem até trinta dias programa de participação nos lucros ou resultados, relativo ao exercício de dois mil e vinte e quatro, deverão arcar como pagamento de uma multa para cada empregado, no valor correspondente a dois salários nominal, sem proporcionalidade, no prazo de sessenta dias da assinatura deste instrumento. Dezesete. Adicional de antiguidade: Para prestigiar a antiguidade e integrar o trabalhador na empresa ao mesmo será pago, após dois anos de trabalho, um adicional de antiguidade de, no mínimo, quinze por cento do seu salário nominal que será incorporado à sua remuneração mensal. Dezoito. Adiantamento salarial: No período compreendido entre quinze e vinte de cada mês será adiantado aos empregados, um “vale” de, no mínimo, cinquenta por cento do valor do salário do mês. Dezenove. 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 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 cinco dias corridos, a contar da data da solicitação por parte do empregado, desde que o valor devido seja superior a dois por cento do seu salário. Vinte. Substituições: a) nas substituições o empregado substituto, sempre, perceberá salário igual ao do substituído; b) nas substituições superiores a trinta dias, dar-se-á a efetivação do substituto no cargo ou função, na forma de promoção. Vinte e Um. 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 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. Vinte e Dois. 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 dez dias úteis pela empresa. Não integrarão as férias os dias de Natal, Ano Novo e Primeiro de Maio quando não coincidentes com sábado ou domingo. Os dias úteis compensados antecipadamente não serão computados no período das férias individuais ou coletivas. Fica assegurada estabilidade ou salário correspondente de noventa dias, ao trabalhador quando do seu retorno do gozo de férias, não se computando nessa garantia período de aviso prévio. Vinte e Três. 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 dez por cento do piso salarial; c) as roupas de trabalho e seus acessórios serão substituídos quando solicitado pelo empregado. Vinte e Quatro. Tolerância de atrasos no início da jornada: a) serão tolerados atrasos de até dez minutos diários ou trinta minutos acumulados durante a semana; b) será assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até trinta minutos; c) os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias, no vale ou décimo terceiro salário. Vinte e Cinco. Ausências justificadas: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por: - até cinco dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, pais, irmãos, filhos, avós e companheiro (a); dois dias em caso de falecimento de sogro(a); - de vinte dias em caso de nascimento de filho(a); - sete dias úteis em caso de casamento; - de um dia por semestre para doação de sangue; - de 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. Vinte e Seis. 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. Vinte e Sete. Atestados médicos/odontológicos: As empresas aceitarão os atestados médicos-odontológicos e declarações médicas expedidos pelo ambulatório do sindicato profissional, serviço conveniado ou outro. Parágrafo Primeiro: Aceitação de atestados médicos e odontológicos, sem que os médicos das empresas glosem os atestados, ou seja, que o médico da empresa cumpra o



prazo determinado de recuperação que constar no atestado médico do paciente-trabalhador. Parágrafo Segundo: Aceitação de declarações médicas, devendo ser considerado para fins de abono o tempo despendido pelo trabalhador com o trajeto até o consultório/hospital e retorno na empresa. Vinte e Oito. Diárias: No caso de prestação de serviços fora da base de situação da empresa, será paga ao trabalhador diária correspondente a dez por cento do salário normativo, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação. Vinte e Nove. Adicional de transferência: Nas transferências para outros municípios, independentemente de distância ou necessidade de alteração de domicílio, o empregado receberá um adicional de cinquenta por cento do salário. Trinta. 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. Trinta e Um. 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 vinte por cento. QUATRO. Benefícios Sociais: Trinta e Dois. Vale alimentação/cartão alimentação /Cesta básica: As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados, vale alimentação ou cesta básica no valor mínimo mensal de seiscentos reais, que será colocada à disposição até o último dia útil de cada mês. O empregado que ficar afastado da empresa, também receberá 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 cesta básica ser em produtos, a empresa deve apresentar ao Sindicato a relação e a quantidade dos produtos. Trinta e Três. Cesta Natalina: As empresas fornecerão a todos os empregados uma cesta natalina ou cartão no valor de trezentos reais a ser entregue até o dia quinze de dezembro de dois mil e vinte e quatro. Caso a empresa não forneça cesta natalina, fornecerá a cesta básica em dobro em dezembro, independentemente de condições. Trinta e Quatro. Vale-Refeição: Os empregados receberão gratuitamente, até o final de cada mês, vale-refeição no valor nominal de trinta reais um para cada dia de trabalho. Parágrafo Único: Estarão isentas desta responsabilidade as empresas que fornecem alimentação em suas dependências. Trinta e Cinco. Lanche: As empresas fornecerão um lanche composto de pão com presunto e queijo ou mortadela, um copo de suco ou refrigerante aos empregados quando excederem as jornadas normais. Trinta e Seis. 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. Trinta e Sete. 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. Trinta e Oito. Abono Sindical: Para os empregados ativos a cada 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 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. Trinta e Nove. Subvenção na compra de medicamentos: As empresas subsidiarão em pelo menos 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. Quarenta. Gratificação por da aposentadoria: Para os empregados que se aposentarem na vigência da presente Convenção e que contem com um mínimo de cinco anos na empresa por ocasião da aposentadoria, fica garantida uma gratificação correspondente a cinco salários nominais desde que não continuem em atividade na empresa. Quarenta e Um. Material escolar: As empresas arcarão com até a importância de duzentos e cinquenta reais, ou fornecimento de um kit material escolar equivalente a este valor, a ser pago no mês de fevereiro



de dois mil e vinte e cinco, 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. Quarenta e Dois. 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 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 vinte e cinco por cento do piso salarial, por mês e por filho (as). Quarenta e Três. Aleitamento materno: Às empregadas será assegurado, quando do aleitamento de seus filhos até um ano de idade, intervalo remunerado, não compensável, de 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. Quarenta e Quatro. 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 décimo terceiro salário, durante o período de afastamento. Quarenta e Cinco. Antecipação dos benefícios previdenciários: As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários deferidos até sua satisfação pela Previdência Social. Quarenta e Seis. 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 cento e oitenta dias, incluindo-se aí os 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. Quarenta e Sete. Auxílio acidente – antecipação: As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários até sua assunção pelo INSS. Quarenta e Oito. Seguro de vida: Sem ônus para os empregados as empresas estabelecerão seguro de vida em grupo, no valor mínimo equivalente a cinquenta salários nominais, estabelecendo o mesmo no caso de acidentes. Quarenta e Nove. 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 vinte e cinco por cento do salário normativo, por filho nessas condições. Cinquenta. Auxílio-funeral: As empresas pagarão, causa morte de seus empregados, a seus respectivos dependentes, auxílio-funeral correspondente a seis salários nominais em caso de morte natural e a dez quando se tratar de morte decorrente de acidente do trabalho. No caso de cônjuge, a empresa pagará quatro salários normativos. CINCO. Garantia dos Empregos: Cinquenta e Um. Garantia normativa: Para proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, os empregados terão estabilidade a partir de sessenta dias, anteriormente a data-base e de noventa dias após a celebração do acordo ou convenção coletiva ou ainda da publicação do acórdão proferido em dissídio coletivo. Cinquenta e Dois. Licença Maternidade: Ampliação da Lei referente a licença maternidade para cento e oitenta dias, independente se participa do Programa “EMPRESA CIDADÃ” ou não. Cinquenta e três. Gestantes e pais: Garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes de cento e vinte dias após o término do afastamento compulsório, inclusive nos casos de contrato por prazo determinado conforme Súmula duzentos e quarenta e quatro do TST. Parágrafo Único: As empresas farão adesão ao Programa “EMPRESA CIDADÃ” para possibilitar a prorrogação da licença maternidade por mais sessenta dias, nos termos da Lei onze mil setecentos e setenta/dois mil e oito. Cinquenta e Quatro. Aborto Legal: A empregada terá licença remunerada de sessenta dias após o evento, devidamente comprovada por atestado médico. Fica ainda assegurada estabilidade de seis meses a empregada que passou por procedimento médico devido ao aborto. Cinquenta e Cinco. Adotantes: As mães e pais adotantes, terão o emprego garantido nas mesmas condições das gestantes. Cinquenta e Seis. Enfermo: a) o trabalhador que for afastado do emprego em razão de enfermidade, terá estabilidade de 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. Cinquenta e Sete. Dirigentes Sindicais – Garantias: a) terão estabilidade no emprego todos trabalhadores que forem eleitos



para o exercício de mandato sindical, efetivos e suplentes, para os cargos da administração, conselho fiscal e delegados federativos. b) a empresa considerará como tempo de serviço efetivo, remunerado, o período de afastamento do empregado por prazo indeterminado com remuneração e demais benefícios concedidos pela empresa, para o desempenho de mandato sindical. c) o afastamento do empregado será remunerado pela empresa, com pagamento integral de salário, quando solicitado e escolhido dentre os dirigentes, empregados da empresa, pela entidade sindical. d) o trabalhador dirigente sindical, afastado de suas funções para o exercício das atividades sindicais, gozará de todas as promoções, equiparações salariais e outras como se trabalhando estivesse. Cinquenta e Oito. Retorno das férias: Garantia de emprego e salário de noventa dias após o retorno das férias. Cinquenta e Nove. Alistando: Estabilidade no emprego em favor do trabalhador em idade de convocação para o Serviço Militar, desde o alistamento, e de noventa dias após a “baixa” ou desengajamento. SEIS. Ambiente de Trabalho, Proteção à Saúde e Segurança do Trabalho: Sessenta. Ambiente de trabalho, proteção à saúde e segurança do trabalho: Fica constituída comissão ambiental e de saúde de 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 empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº vinte e seis (NR-vinte e seis), aprovada pela Portaria MTb três mil duzentos e catorze/setenta e oiti, inclusive os itens vinte e seis.seis.cinco e vinte e seis.seis.seis. Sessenta e Um. 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. Sessenta e Dois. Mapa de riscos: As empresas remeterão ao sindicato, logo após sua elaboração, cópia do mapa de risco, de acordo com a lei. Sessenta e Três. 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 vinte empregados, a mesma manterá enfermaria para atendimento de seus empregados, com pessoal habilitado; c) nas empresas com mais de 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. Sessenta e Quatro. 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 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. Sessenta e Cinco. 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. SETE. Garantias na Rescisão Contratual: Sessenta e Seis: 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 doze meses, contando a partir da homologação ou quitação, cessando o seu direito no caso de ingresso em novo emprego. Sessenta e Sete. 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. Sessenta e Oito. Gratificação por aposentadoria: Ao empregado que se aposentar, por qualquer razão, as empresas pagarão à título de gratificação, importância equivalente a trinta por cento do salário nominal para cada ano de trabalho ou fração igual ou superior a seis meses. Sessenta e Nove. 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 providenciados pela empresa nos prazos e condições previstos na Lei treze mil quatrocentos e sessenta e sete/dois mil e dezessete, ou seja: 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 equivaler 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. Setenta. 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. OITO. Relações Sindicais: Setenta e Um. 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. Setenta e Dois. 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. Setenta e Três. Quadros de avisos: As empresas colocarão à disposição do sindicato um quadro para afixação de comunicados e informações de interesse dos trabalhadores. Setenta e Quatro. Eleições sindicais: No período de eleição sindical, as empresas admitirão o livre acesso nos locais de trabalho dos mesários e fiscais, liberando os empregados pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto. Setenta e Cinco. 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. quinhentos e quarenta e três, § segundo da CLT). Parágrafo Único: Fica garantida a estabilidade de dirigente sindical, independente da função exercida na entidade. Setenta e Seis. Cota de Participação Negocial / Assistencial: Conforme deliberação da Assembleia Geral dos sindicatos, abertas à categoria como um todo, independentemente de filiação, na forma dos arts. Seiscentos e doze e seiscentos e dezessete, § segundo 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 e Federação 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 dez por cento destinados em favor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Interior de São Paulo - FTIA INTERIOR, através de guias fornecidas pelas entidades beneficiárias, até cinco dias após a efetuação do desconto. Tratando-se de grupo inorganizado em sindicato o desconto reverterá em favor da 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 conveniente a total responsabilidade pelos valores descontados. Parágrafo Quinto: As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados, no sentido de manifestar oposição quanto ao desconto da cota de participação negocial/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 de trinta dias, a fim de estabelecer outras formas de desconto e recolhimento. Parágrafo Sétimo: As entidades sindicais convenientes, que firmaram Termo de Ajuste e Conduta (TAC) junto ao Ministério Público do Trabalho, relativamente à cláusula de contribuição assistencial, face ao disposto no Precedente nº cento e dezenove do Tribunal Superior do Trabalho e da Súmula nº seiscentos e sessenta e seis do Supremo Tribunal Federal, deverão observar o direito à oposição ao desconto da contribuição assistencial nos termos pactuado no referido TAC. Setenta e Sete. Relação de contribuintes da Cota de Participação Negocial/Assistencial: a) remessa ao Sindicato, pelas empresas, no prazo de dez dias após o recolhimento de relação nominal dos empregados que tenham sofrido o desconto da cota de participação negocial/ assistencial 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. NOVE. Condições de Cumprimento: Setenta e Oito. Garantia da data-base: Para a renovação da convenção coletiva ajustada, fica desde logo assegurada a data-base. Setenta e Nove. Ação de cumprimento: Os Sindicatos terão legitimização para promoverem ação de cumprimento de qualquer cláusula do instrumento normativo com o qual se puser fim ao conflito coletivo, atuando na qualidade de substitutos processuais de todos os representados nas negociações coletivas, associados ou não, independentemente da outorga de procuração e de identificação. Oitenta. Multa: Multa de 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. Oitenta e Um. 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 doze mil setecentos e sessenta e um/doze, no valor mensal de 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: dois por cento sobre o valor do vale cultura; B - Acima de um salário mínimo até dois salários mínimos: quatro por cento sobre o valor do vale cultura; C - Acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos: seis por cento sobre o valor do vale cultura; D - Acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos: oito por cento sobre o valor do vale cultura; E - Acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos: dez por cento sobre o valor do vale cultura. Oitenta e Dois. Perfil Profissiográfico Previdenciário: Para atender suas respectivas finalidades as empresas fornecerão aos demitidos, no ato da homologação das verbas rescisórias, o PPP devidamente preenchido. DEZ. Abrangência, Prazo de Duração e Vigência: Oitenta e Três. Abrangência: A norma coletiva abrangerá todos os empregados e empresas representadas, sindicalizados ou não, nos municípios do Estado de São Paulo. Oitenta e Quatro. Prazo de duração e início de vigência: A norma coletiva terá prazo de duração de doze meses, com início de vigência sua data base. 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 dez mil oitocentos e vinte/dois mil e vinte e três, 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 cinco dias corridos sem prejuízo do salário. CAT: Envio das Cats, também para o Sindicato e Federação. Filhos especiais: Toda mãe de filhos especiais, terá direito a três dias por ano para levar seus filhos em consultas e cinco dias em caso de internações ou cirurgias para ficar com seus filhos, sem prejuízo em seus salários, tickets e no PPR. Gratificação: Será concedida aos empregados brigadistas, cipeiros, uma gratificação de vinte por cento calculada sobre o salário normativo. Vale Gás: Garantia do fornecimento de vale gás, a cada dois meses para os empregados, no valor de cento e vinte reais sendo esse valor atualizado anualmente. 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. Sindicalização Profissional: Fica assegurado à Entidade Sindical correspondente, acesso às dependências da empresa, para sindicalização interna durante três vezes ao ano, limitado a 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 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 arremimentação de novos associados. Associação ao Sindicato: As empresas, no ato da admissão do trabalhador, apresentarão, entre os documentos necessários ao registro, a proposta de associação ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria profissional, concedendo ao contratado inteira liberdade de opção. Cláusulas mais benéficas: Fica garantida, para o trabalhador, a manutenção das cláusulas e situações mais benéficas da Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho anterior, atualizadas em percentual a ser corrigido. Após o item três ter sido aprovado pelos presentes, o sr. presidente solicitou ao sr. secretário que fizesse a leitura do item quatro, determinação do alcance da representação nas negociações coletivas e



abrangência do instrumento normativo que delas resultar de modo a beneficiar toda a categoria, independentemente de sua filiação sindical. Feito isso, o sr. presidente abriu a palavra para quem dela quisesse fazer uso, e alguns presentes fizeram uso e aprovaram o item quatro. Em seguida, o sr. secretário iniciou a leitura do item cinco, prosseguimento da assembleia até o encerramento da campanha salarial, ficando autorizada a convocação de outras sessões através de boletins fixados nos quadros de aviso das empresas ou entregue em mãos aos trabalhadores, informes sonoros e digitais. Em seguida, o sr. presidente conversou com os trabalhadores sobre o item cinco e colocou o mesmo em votação, sendo ele aprovado por todos. Prosseguindo com a assembleia, o sr. secretário iniciou a leitura do item seis, permanência do subsídio para manutenção da continuidade das atividades sindicais, a ser descontada em folha de salários e revertida ao Sindicato, como forma de solidariedade e retribuição do grupo de contribuintes, pela representação nas negociações coletivas e abrangência do instrumento normativo que delas resultar, quer seja Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho. Após a leitura e de uma ampla explicação sobre o item seis, o sr. presidente deu início à votação do mesmo, tendo ele sido aprovado pela unanimidade dos presentes. Após o item seis ter sido aprovado, o sr. presidente solicitou ao sr. secretário que fizesse a leitura do item sete, decretação do estado de greve para a defesa das reivindicações aprovadas. Após a leitura e de uma breve explicação sobre o item sete, o sr. presidente deu início à votação do mesmo, tendo ele sido aprovado por todos. Prosseguindo com a assembleia, o sr. secretário iniciou a leitura do item oito, concessão de poderes ao sindicato para manter negociações coletivas, celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho e requerer a instauração de dissídio coletivo. Após a leitura e de uma breve explicação sobre o item oito, o sr. presidente deu início à votação do mesmo, tendo ele sido aprovado por todos os presentes. Após ter encerrado a presente assembleia, o sr. presidente informou aos presentes que deveria tomar as medidas necessárias no sentido de proceder o registro do acordo coletivo apresentado nesta assembleia. Ao mesmo tempo em que solicitava a mim, sr. Ricardo Alessandro Pedro, servindo como secretário que elaborasse a presente ata que após lida e achada conforme, vai assinada pelos componentes da mesa. Jaboticabal, vinte e seis de fevereiro de dois mil e vinte e quatro. Esta ata confere com a original.

STIA Jaboticabal

CNPJ: 60.248.663/0001-51

Silvano Pedro

Presidente

CPF: 056.488.348-45

STIA Jaboticabal

CNPJ: 60.248.663/0001-51

Ricardo Alessandro Pedro

Secretário Geral

CPF: 156.222.998-29