

Ata de **Assembleia Geral Ordinária** do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO E AFINS DE MOGI MIRIM E REGIÃO**, realizada aos vinte e cinco dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, com início às 17h00 em primeira convocação, e em segunda convocação, trinta minutos após à rua. Marciliano, 138, Centro, na cidade de Mogi Mirim, Estado de São Paulo; às 17h00 em primeira convocação, e em segunda convocação, trinta minutos após à Travessa Adelino Bonilha, 43, Centro, Mogi Guaçu, Estado de São Paulo. Conforme lista de presença em anexo, que fica fazendo parte integrante desta. O Senhor Presidente da Assembleia declarou abertos os trabalhos da ordem do dia, indicando para secretariar e escrutinar a assembleia o diretor João Batista Alexandre. Em seguida, solicitou ao Senhor Secretário que procedesse à leitura do edital, publicada no Jornal Regional, página 04, caderno A, edição de sexta-feira, doze de abril de dois mil e vinte e quatro e Jornal O Município, página 07, edição de sábado, treze de abril de dois mil e vinte e quatro. **EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA - O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO E AFINS DE MOGI MIRIM E REGIÃO**, através de seu diretor presidente no uso das atribuições legais e estatutárias, **CONVOCAM** todos os trabalhadores da categoria profissional, associados e não associados ao sindicato, das empresas dos setores de **BEBIDAS, FRIOS E FRIGORÍFICOS, SUCOS, DOCES E CONSERVAS E RAÇÕES BALANCEADAS e das empresas COOPERATIVA PECUÁRIA HOLAMBRA, MASTERFOODS BRASIL ALIMENTOS LTDA** (cuja data-base é maio), de toda a base territorial, que abrange os municípios de Mogi Mirim, Mogi Guaçu, Santo Antônio da Posse, Espírito Santo do Pinhal, São João da Boa Vista, Aguaí, Águas da Prata, Conchal, Engenheiro Coelho, Estiva Gerbi, Holambra, Arthur Nogueira e Santo Antônio do Jardim, para as assembleias gerais ordinárias, que se realizarão nos seguintes dias, horários e locais: **25 de abril de 2024** (quinta-feira) com início às 17h00 em primeira convocação e em segunda convocação trinta minutos após, na Travessa Adelino Bonilha, Nº 43 Centro, em **MOGI GUAÇU-SP**; **25 de abril de 2024** (quinta-feira) com início às 17h00 em primeira convocação e em segunda convocação trinta minutos após, na Rua Marciliano, 138 - Centro, **MOGI MIRIM-SP**; Para tratar os seguintes assuntos: a) apresentação, discussão e deliberação sobre a pauta de reivindicações da categoria profissional a serem apresentadas as empresas; b) apresentação, discussão e deliberação sobre a concessão de poderes de representação à diretoria da entidade sindical para apresentar a pauta de reivindicações, negociar, interpor os procedimentos administrativos, extrajudiciais, dissídios coletivos, e todos os atos necessários ao cumprimento da deliberação da categoria profissional; c) apresentação discussão e deliberação sobre a instituição da contribuição assistencial e/ou negocial, percentual ou valores de descontos, incidências, datas de desconto e pagamentos, multas, atualizações monetárias e demais procedimentos necessários. Obs.: Fica estabelecido prazo de 10 (dez) dias a partir da data da assembleia para opção do não desconto da contribuição acima, mediante ofício escrito a próprio punho e protocolado individualmente na Sede do sindicato em Mogi Mirim ou na Subsede do sindicato em Mogi Guaçu, nos seguintes horários, comercial, das 8hs às 12hs e 13hs às 17hs. Mogi Mirim, 11 de abril de 2024. **Daniel Constantino Pedro** – Presidente. Após, o Sr. Presidente passou a analisar o item de letra A, lendo a proposta de pauta de reivindicações da categoria profissional. Em seguida, abriu a palavra aos presentes para sugestões, adendos e supressões. Encerrados os debates, foi feito por aclamação da qual foi aprovado à pauta de reivindicação, não havendo contrários e nem abstenções. Fico constituído a seguinte. **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO SETOR DE RAÇÕES BALANCEADAS 2024/2025. SALÁRIOS - 1. Manutenção do poder aquisitivo dos salários - Correção salarial: sobre os salários vigentes, a empresa aplicará a partir de 1º de maio de 2024, a todos os trabalhadores o percentual do índice do INPC-IBGE 2024 mais um aumento real de 3% (três por cento); 2. Salário Normativo - A Empresa assegurará um salário normativo de R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais) mensais, excluídos os menores aprendizes na forma da lei. **Parágrafo Único:** Os aprendizes terão garantido o salário correspondente a, pelo menos, 70% do salário mínimo na primeira etapa do curso e de 100% na Segunda etapa; 3. **Compensações** - Não serão compensados aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem, de mérito ou real; **JORNADA DE TRABALHO - 4. Jornadas De Trabalho** - 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: **a) 36** (trinta e seis) horas semanais; **b) 40** (quarenta) horas semanais. **Parágrafo Único:** Os**

funcionários poderão chegar atrasados no trabalho até 30 minutos por semana; **5. Escala de Trabalho** - Implantação da escala de trabalho 6x4 nos setores que exercem turno; **6. Fornecimento De Desjejum/Refeição/Lanche** - Para os trabalhadores que iniciam suas jornadas e terminam suas jornadas, das 07h00 às 08h30, a Empresa fornecera, antes do início e no término da jornada, desjejum constituído de: café com leite, pão e manteiga ou similar; **7. Jornada extraordinária** - **a)** Fica vedada a prorrogação das jornadas normais, ressalvadas as situações de força maior e extrema necessidade de serviço, mediante justificação ao sindicato nas 48 horas seguintes. **b)** Nos casos de prorrogação, as horas trabalhadas serão pagas com adicional de 100% e 200% as prestadas em domingos e feriados, sem prejuízo do repouso. **c)** Quando as horas forem prestadas em antecipação do retorno da folga ou prolongada jornada no dia de início da folga, serão pagas com adicional de 200%. **d)** 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. **e)** 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; **8. 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; **9. Dias Pontes** - A troca do feriado por dia comum ou intercalando com final de semana para que o trabalhador fique mais tempo com a sua família ou seja de interesse da empresa, será pago com o adicional de 100%, cujo a votação será escrutínio secreto, acompanhado pelo sindicato; **RELAÇÕES DE TRABALHO** - **10. Mão-de-obra de terceiros** - A empresa só utilizara mão-de-obra própria em suas atividades, assumindo o contrato de trabalho dos empregados que serão representados pela entidade sindical. A utilização de trabalho temporário só será admitida mediante acordo coletivo que assegure aos trabalhadores os mesmos direitos garantidos aos empregados regulares, inclusive as normas da presente convenção, bem assim sua representação sindical por essa entidade; **11. 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; **12. Terminal de computador** - A empresa instalará em local de fácil acesso aos trabalhadores, um computador para que os trabalhadores possam acessar e imprimir o seu holerite mensal; **13. Salário de Substituições** - **a)** nas substituições o empregado substituto, sempre, perceberá salário igual ao do substituído. **b)** nas substituições superiores a 60 (sessenta) dias, dar-se-á a efetivação do substituto no cargo ou função, na forma de promoção; **14. 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; **15. Ausências justificadas** - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por: **a)** até 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, pais, irmãos, filhos, avós e companheiro (a). **b)** 02 (dois) dias em caso de falecimento de sogro(a). **c)** 07 (sete) dias úteis em caso de casamento. **d)** de 01 (um) dia por semestre para doação de sangue. **e)** de 01 (um) dia para os menores quando necessitarem comparecer ao serviço de alistamento militar. **f)** no caso de internação de cônjuge, companheiro(a), pais e filhos, o tempo que durar a internação; **16. 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. **Parágrafo Terceiro:** A empresa irá rever a operadora do plano odontológico para melhor atender os trabalhadores

(as); **17. Assédio Moral** - Fica a direção das empresas comprometidas em criar comissão para avaliar e coibir juntamente com a direção do Sindicato as práticas de assédio moral, sexual e constrangimentos; **18. Plano de cargos e salários** - A empresa compromete-se a observar a relação cargo/salário, de tal forma que, para cada cargo não haverá mais que uma faixa salarial, entendido como cargo a atividade desempenhada pelo empregado, conforme a CBO – Classificação Brasileira de Ocupações; **19. Reclassificação de Cargos e Salários** - Reclassificação de cargos e salários, a fim de que não existam na empresa trabalhadores exercendo funções iguais com salários diferenciados; **20. Dupla função** - Fica terminantemente proibida a utilização de seus empregados para exercerem dupla função daquela para a qual forem contratados; **21. Aumento de número de empregador em setores** - Contratações de novos empregados, nos seguintes setores/funções: **a) Wet, b) Dry, c) Biscrok, d) Logística, e) Maker, f) Manutenção.** Nas funções de auxiliar de produção, operador de produção, operador de empilhadeira, mecânico e eletricitista; **22. Adicional Antiguidade (triênio)** - Para prestigiar a antiguidade e integrar o trabalhador na empresa, ao mesmo será pago um adicional de antiguidade, 5% (cinco por cento) para cada três anos de trabalho; **23. Meio ambiente de trabalho, proteção à saúde e segurança do trabalho** - Fica constituída comissão ambiental e de saúde de 3 (três) membros, efetivos e 3 (três) suplentes, representantes do 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 coletivo. A Comissão reunir-se-á uma vez ao mês, ou tantas vezes quanto necessário, para tratar dos assuntos que lhes forem encaminhados pela empresa e sindicato de trabalhadores. Cada parte indicará os membros que comporão a Comissão; **24. CRQ (Conselho Regional de Químico)** - A empresa arcará com o pagamento do CRQ (Conselho Regional de Químico) dos funcionários do setor de laboratório; **25. Salário Substituto** - Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, ou cuja duração superior a 60 dias, o empregado substituto fará jus ao menor salário da função do substituto, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídos desta garantia os cargos individualizados, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício; **BENEFÍCIOS SOCIAIS - 26. Vale Alimentação ou Ticket** - Fornecimento gratuito, a cargo da empresa, de um vale alimentação ou ticket, por mês e para cada empregado no valor de **R\$700,00 (setecentos reais)**; **27. Vale Alimentação- Natalino** - A empresa fornecerá a todos os empregados um vale alimentação natalino no valor de **R\$600,00 (seiscentos reais), até o dia 20 de dezembro de cada ano**; **28. Condições de higiene** - As empresas assegurarão condições mínimas de higiene, como: **a) água potável e resfriada, através de bebedouros de jacto inclinável e copos descartáveis;** (Prec. TRT/15ª Reg. nº 8). **b) sanitários limpos, separados para ambos os sexos. c) iluminação adequada. d) vestiários separados para homens e mulheres. e) armários individuais, com cadeado, para guarda das roupas e pertences dos empregados. f) chuveiros com água quente. g) material de higiene, como sabonete, papel higiênico, etc. h) nos vestiários serão mantidos materiais de higiene, sendo que nos femininos, inclusive absorventes;** **29. Vale cultura** - As empresas deverão aderir ao Programa de Cultura do Trabalhador e fornecer o Vale-Cultura aos seus funcionários no valor de R\$ 100,00 (cem reais) trimestral; **30. Assistência Médica aos aposentados** - A empresa garantirá a todos os aposentados que se desligarem a continuidade do convênio com a assistência médica, independente do tempo de serviço prestado a empresa; **31. Plano Médico** - A empresa fornecerá como liberalidade o plano médico para os aposentados, mesmo que este não possua 10 anos na empresa, como também assumirá o pagamento mensal com a operadora do plano médico. **Parágrafo Primeiro:** A empresa mudará com a fornecedora de plano de saúde (UNIMED BAIXA MOGIANA) a abrangência para nível nacional (UNIMED UNIPLAN), sem custo ou ônus aos trabalhadores. **Parágrafo Segundo:** A empresa não repassara o aumento do plano médico nos anos de 2024 e 2025; **32. Gratificação – Grupo de Emergência** - A empresa concederá aos funcionários que participam do grupo de emergência um 14º salário como gratificação; **33. Ajuda de Custo/Transporte** - A empresa fornecerá uma ajuda de custo no valor de R\$180,00 (cento e oitenta reais) mensal, para os funcionários que residem, nas cidades de: Conchal, Espírito Santo do Pinhal, Campinas, Mogi Guaçu, Estiva Gerbi, Itapira e no Distrito de Martim Francisco; **34. Transporte** - A empresa sempre que necessário, irá providenciar junto com os trabalhadores novos itinerários, para atender os trabalhadores em suas mudanças de domicílios e os recém-contratados; **35. Auxílio Material Escolar** - A Empresa arcará com até a importância

de **R\$400,00 (quatrocentos reais)**, ou com o fornecimento de um kit material escolar cujo valor seja equivalente àquela importância, a ser pago no mês de novembro de 2024, por dependente que esteja cursando, comprovadamente, da pré-escola ao segundo grau, a título de auxílio material escolar, mediante a apresentação de comprovante de aquisição. **Parágrafo Primeiro:** Caso a Empresa venha manter convênio com papelaria, será abatido das despesas 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:** Este direito não terá natureza salarial, para os fins de direito; **36. Vale Brinquedo** - A empresa fornecerá no mês de dezembro, um vale brinquedo para as crianças, filhos(as) dos funcionários(as), até a idade de 14 anos; **37. Bolsa De Estudos** - A Empresa concederá aos empregados bolsa de estudos no valor de 50% da mensalidade, nos cursos de interesse da Empresa, especificamente para cursos regulares e, nível técnico, superior e de pós-graduação. Terão direito ao benefício os empregados cujo tempo de efetiva prestação de serviços para a Empresa seja de no mínimo 01 ano. **Parágrafo Primeiro:** Este benefício não integrará os salários para todos os efeitos legais. **Parágrafo Segundo:** Sindicato e empresa deverão buscar parceria junto ao Senai e Senac de Mogi Guaçu, para viabilizar concessão de cursos para os empregados e seus dependentes. **Parágrafo Terceiro:** A empresa em comum acordo liberará o funcionário (a) a entrada após início de horário da jornada de trabalho para que o mesmo possa prestar as provas da faculdade e cursos técnicos no período da mesma; **38. Subvenção na compra de medicamentos** - A empresa subsidiará em pelo menos 80% (oitenta por cento) as despesas de seus empregados com a compra de medicamentos para uso próprio ou de seus dependentes, sem limite de valor. **Parágrafo único:** A empresa irá rever os convênios com farmácias próximas de seu estabelecimento, tendo em vista, os convênios existentes são fictícios, do contrário, reembolsarão as despesas efetuadas mediante a receita e nota fiscal; **39. Redução das Tarifas Bancaria** - A empresa, na qualidade de cliente preferencial da instituição financeira na qual os salários são depositados, buscará negociação com o banco para a isenção total das tarifas bancárias de seus trabalhadores mesmo para contas que não sejam apenas conta-salário; **40. Reembolso de Óculos** - A empresa conveniará com óticas, reembolso de 100% (cem por cento) do gasto do trabalhador com confecção de óculos, após exibição da receita médica e nota fiscal. **Parágrafo Único:** As empresas procurarão viabilizar convênios com óticas para aquisição exclusiva de óculos e lentes de contato de grau, a seus empregados e dependentes; **41. 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 (as); **42. Aleitamento materno** - Às empregadas será assegurado, quando do aleitamento de seus filhos até 01 (um) ano de idade, intervalo remunerado, não compensável, de 01 (uma) hora diária para esse fim. Ficam dispensadas desta obrigação as empresas que mantiverem creches ou locais apropriados em seus estabelecimentos, pois nesse caso o aleitamento se dará no próprio local; **43. Licença Maternidade** - A Licença Maternidade será de 180 dias de acordo com a Lei vigente; **44. 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; **45. Treinamento de Integração** - A EMPRESA colocará à disposição do SINDICATO, uma hora dentro do Programa de Integração de novos empregados, para que o mesmo possa expor as suas atividades e fazer a arregimentação de novos associados; **46. Auxílio por Filho Excepcional** - As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% (noventa por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho(s) excepcional (is), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência; **47. Licença Para Empregada Adotante** - A empresa concederá licença remunerada na forma da lei; **48. Licença Para Casamento** - Ocorrendo casamento do empregado (a), o

mesmo poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e mediante comprovação, até 05 (cinco) dias úteis; **49. Licença paternidade – Programa Empresa Cidadã** - A EMPRESA concederá a prorrogação de licença paternidade, com base na Lei nº 11.770/2008, alterada pela Lei 13.257/2016, totalizando 20 dias, desde que o empregado requeira, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias após o nascimento do filho, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. **Parágrafo Primeiro** – A licença paternidade tem início no primeiro dia útil a partir da data do nascimento do filho. **Parágrafo Segundo** – A concessão da ampliação prevista na presente cláusula fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770/2008, alterada pela Lei 13.257/2016. **Parágrafo Terceiro:** Manutenção de condições mais benéficas praticadas pela empresa, com redação de cláusula inclusa no Acordo Coletivo;

**50. Promoção de Igualdade** - A empresa se compromete a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia e adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, permanência e mobilidade ocupacional e seus empregados, incluídos os candidatos independentemente de cor/raça, sexo, idade, orientação sexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, seguindo as recomendações da Convenção 111 da OIT- Organização Internacional do Trabalho: No prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a contar da vigência deste Acordo, deverá ser criada a Comissão Bipartite Permanente de Promoção da Igualdade, a qual caberá propor, monitorar e gerir implantação das referidas campanhas e programas. A comissão será integrada por representantes do empregado e do empregador, assegurado ainda o direito de representação sindical, cabendo igualmente receber, apurar e esgotar todos os esforços para que reclamações referentes à práticas discriminatórias sejam resolvidas extra judicialmente. Os programas de promoção da igualdade terão como meta assegurar representação vertical de todos os membros dos grupos étnico/raciais proporcionalmente à sua participação na população local. Com o objetivo de assegurar igualdade de oportunidades e de tratamento, anúncios de empregos bem como os processos internos de seleção deverão explicitar exaustivamente os requisitos e qualificações exigidas para o preenchimento do cargo ou função vacante. A contar da data de início da vigência do Acordo e com vistas à democratização dos processos de avaliação e seleção internas, a empresa deverá assegurar a participação dos empregados nas instâncias responsáveis para avaliação de pessoal. Os testes baseados em critérios subjetivos, dentre os quais as denominadas entrevistas, perderão peso eliminatório, devendo ser-lhes reservados peso meramente classificatório. A empresa se compromete a adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, na permanência e na mobilidade ocupacional dos empregados, independente de cor/raça, sexo, de modo que esteja assegurada a representação vertical dos membros desses grupos na empresa. Ou seja, explicitar os critérios de avaliação da força de trabalho para a seleção, treinamento, promoção, etc. bem como a lista dos candidatos classificados nas diferentes fases do processo de avaliação. Prevenção e combate ao assédio sexual: A empresa abrangida por este Acordo se compromete a iniciar uma campanha contra o assédio sexual no local de trabalho, em conjunto com o sindicato profissional, as denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (sindicato empresa) a pessoa assediada terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano; durante a investigação ou mesmo depois de apurado o fato, a vítima de assédio sexual não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha; confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493. O assédio sexual é crime e deve ser punido conforme a Lei 10224 de 16/05/01; comprovado o fato, o assediador deverá pagar uma indenização a vítima conforme estabelecido no processo, para tratamento psicológico. A empresa deverá implantar em sua norma interna as recomendações das Convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho, seguintes convenções: 111,122,138,151,156,168; **GARANTIA DOS EMPREGOS** - **51. Acidentados e vitimados por moléstias profissionais** - Os trabalhadores vitimados por acidente do trabalho ou acometidos de moléstia profissional, que tenham sofrido redução da capacidade laboral, gozarão de estabilidade no emprego; **52. Estabilidade no emprego** - Será assegurada a estabilidade

no emprego nas seguintes condições: Para todos os empregados de até 120 dias, após a assinatura deste acordo. Para o acidentado incapacitado para o exercício de sua função. Para o acidentado sem sequelas, até 180 dias após a “alta”. Para o enfermo, até 180 dias após a “alta”. Para o empregado que adquirir moléstia profissional. Para os cipeiros, inclusive suplentes. Para os empregados na condição de futuros pais até 6 meses após o nascimento do filho. Os funcionários farão jus a 7 dia por ano para acompanhamento de consulta médica ou internação hospitalar de conjugues ou dependentes legais; **53. Estabilidade de férias** - Estabilidade de 90 dias após o retorno das férias; **54. Estabilidade Pré-Aposentadoria** - Fica vedada a dispensa do empregado que depender de até 3 anos de contribuições para aquisição do tempo necessário à aposentadoria. (Precs. TST 85 e TRT/2ª Reg.); **55. 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; **56. Garantia de Emprego ao Empregado Portador de Doença Profissional Ou Ocupacional** - Esta Clausula está sendo concebida nas condições abaixo: O empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, devera sempre que exigido ser atestada pela pelo INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente; 1) que apresente redução da capacidade laboral; 2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo; 3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o advento da doença. A condição supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão, sempre que exigidas, ser atestadas pelo especialista da área. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho; está abrangido pela garantia desta clausula o já portador de doença profissional ou ocupacional, adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima; O empregado contemplado com a garantia prevista, nesta clausula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de pratica grave, mutuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos, Os empregados garantidos por esta clausula, se obrigam a participar dos processos de readaptação as novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS; A garantia desta clausula se aplica ao portador de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho; **GARANTIAS NA RESCISÃO CONTRATUAL - 57. Abono por Aposentadoria** - Aos empregados com mais de 5 (cinco) anos de serviços contínuos dedicados a empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a três vezes seu ultimo salário nominal, acrescido de 20% desse mesmo valor para cada ano de serviço. Se o empregado permanecer trabalhando após a aposentadoria, será garantido este abono apenas por ocasião do desligamento definitivo. Para os empregados com menos de 5 anos de serviços, 10% para cada ano de trabalho; **58. Aposentadoria/rescisão contratual** - Os empregados que preenchem as condições para se aposentar ou já estejam aposentados, caso não pretendam continuar em atividade, por solicitação dos mesmos, terão seus contratos de trabalho rescindidos e indenizados como se dispensados sem justa causa; **59. Ultratividade** - Com o objetivo de adequar as negociações coletivas à legislação vigente, em especial à prevalência do negociado sobre o legislado, previsto na reforma trabalhista através da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, pactuam as partes a celebração do presente instrumento coletivo de trabalho da categoria que se regerá pelas cláusulas e

condições abaixo expostas e, na falta de renovação do presente instrumento coletivo, aplicar-se-á o princípio da ultratividade, pelo prazo que persistirem as negociações/entendimentos; **RELAÇÕES SINDICAIS** - **60. Abono de faltas para atuação sindical** - Os dirigentes sindicais, mediante solicitação do Sindicato, terão abonadas suas ausências ao trabalho quando convocados, observado um limite de 20 dias por ano, por dirigente, para exercerem suas atividades sindicais, no tocante aos interesses dos trabalhadores; **61. Atuação Sindical e Afastamento de Dirigentes** - A empresa aceitará o afastamento de 2 (dois) dirigente sindical com o pagamento dos salários e benefícios como se trabalhando estivesse, desde que solicitado expressamente pelo sindicato dos trabalhadores. O afastamento remunerado será limitado ao período de afastamento ou durante todo o mandato sindical; **62. Desconto Da Contribuição Negocial/Assistencial** - Fica instituída a contribuição negocial/assistencial, a ser descontada dos salários de todos os empregados, sócios e não sócios do SINDICATO, pelo percentual de 1% (um por cento) ao mês, sem limite de incidência, durante a vigência deste instrumento coletivo, repassando o valor arrecadado ao SINDICATO no prazo máximo de 5 dias após os descontos. **Parágrafo Único:** Fica ainda, instituído o prazo de 10 úteis, a partir da data da última assembleia que aprovou a pauta de reivindicações (**25/04/2024**), para a opção do não desconto da contribuição acima, mediante protocolo individual na secretaria do Sindicato; **63. Relação De Contribuintes** - A Empresa remeterá para o Sindicato a relação nominal dos empregados contribuintes da contribuição negocial/assistencial, contribuição sindical e mensalidade associativa, com os respectivos valores de descontos de cada empregado; **64. Fiscalizações** - Nas inspeções promovidas pelos órgãos do Ministério do Trabalho, Previdência Social e outros de interesses dos trabalhadores serão admitidos a participação de um representante do sindicato profissional ou de outro representante que designar; **CONDIÇÕES DE CUMPRIMENTO** - **65. Ação De Cumprimento** - O Sindicato terá legitimação para promover ação de cumprimento de qualquer cláusula do instrumento normativo com o qual se puser fim ao conflito coletivo, atuando na qualidade de substituto processual de todos os representados nas negociações coletivas, associados ou não, independentemente da outorga de procuração e de identificação; **66. Multa** - Será aplicada multa de 20% (vinte por cento) sobre o salário normativo, calculada por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas do acordo coletivo, com exceção daquelas que contenha em seu bojo sanções específicas multa esta que reverterá em benefícios da parte prejudicada, observado o limite de 05 (cinco) salários normativos por infração; **67. Duração e vigência** - O presente acordo terá duração de 12 (doze) meses, entrando em vigor no dia **1º de maio de 2024 e terminando em 30 de abril de 2025; Manutenção das demais cláusulas que compuseram a CONVENÇÃO COLETIVA anterior.** Mogi Mirim, 25 de abril de 2024. Daniel Constantino Pedro, Diretor Presidente. A proposta, debatida. Após isso disse o presidente que seria submetida a votação, englobadamente, a proposta das reivindicações dos interessados e a concessão de poderes à diretoria para sua efetivação. A proposta foi aprovada por unanimidade. A seguir foi colocada em votação a proposta relativa à contribuição, que também, foi aprovada por unanimidade. Nada mais havendo a ser tratado foi encerrada a assembleia, lavrando-se esta ata que vai assinada pelos membros da mesa diretora. Nada mais, Daniel Constantino Pedro, presidente; João Batista Alexandre, diretor. Mogi Mirim, 25 de abril de 2024.

Daniel Constantino Pedro  
Diretor

João Batista Alexandre  
Diretor