



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 Bebidas.

Aos vinte e nove dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e um, na sede do Sindicato sito a 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 Permanente com os trabalhadores do setor de Bebidas, 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 Agora, página A7, sessão Dicas. 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 um / dois mil e vinte e dois 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 do item, o sr. presidente abriu a palavra para quem quisesse fazer uso dela, sendo que poucos 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 abril e primeiro de maio. Em seguida, o sr. presidente colocou o item dois em discussão com os trabalhadores, sendo que após muitos deles fazerem perguntas e serem respondidos, o sr. presidente colocou o item dois em processo de votação, sendo que todos os trabalhadores aprovaram por o item. Após isso, o sr. secretário deu início a leitura do item três, reivindicações para renovação da convenção coletiva do setor de Bebidas. 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 Um: 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 um, serão corrigidos pela inflação dos doze meses. DOIS. Reajuste Salarial Acordam as partes em aplicar os seguintes reajustes salariais à categoria profissional: A partir de primeiro de maio de dois mil e vinte e um, os salários serão reajustados em cem por cento do INPC, mais um aumento real de cem por cento do INPC, a título de aumento real de salário. 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 reais. SEIS. Reabertura das negociações: Alterando-se a política econômica ou salarial no curso de duração da norma coletiva, as partes retomarão as negociações coletivas para a preservação do poder aquisitivo dos salários. O mesmo se dará sempre que a inflação acumulada for igual ou superior a seis por cento. DOIS. Jornada de Trabalho: SETE. 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. OITO. 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 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, reuniões ou convocações dentro da jornada de trabalho, o período será sempre remunerado e após seu término, pago como trabalho extraordinário. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 NOVE. Intervalo entre



jornadas: Será garantido intervalo de onze horas consecutivas, entre duas jornadas de trabalho. DEZ. 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. ONZE. Trabalho em dias de repouso: As horas trabalhadas e as horas destinadas para realização de cursos, treinamentos e exames periódicos da empresa em dias de domingos, em feriados, ou em dias de repouso semanal, serão remuneradas com acréscimo de cento e cinquenta por cento, independentemente de remuneração de repouso adquirido. Fica garantido no pagamento de férias, décimo-terceiro salário, repouso remunerado, aviso-prévio, depósitos do FGTS e contribuições previdenciárias DOZE. Desjejum: No início da jornada será fornecido gratuitamente a todos os empregados, inclusive do escritório, um desjejum constituído, no mínimo, de um copo de café com leite (tipo "pingado") e de um pão (tipo francês) com manteiga. TREZE. 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. CATORZE. 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. QUINZE. 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-pontes". Ocorrendo a compensação no domingo ou feriado a mesma será paga com o percentual de horas extras estabelecido na Convenção. DEZESSEIS. Banco de Horas: O Banco de Horas só terá validade com a participação do Sindicato. TRÊS: RELAÇÕES DE TRABALHO Dezesete: 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 quatrocentos e sessenta e um. § terceiro da CLT. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 DEZOITO. 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. DEZENOVE. Testes admissionais: O tempo despendido em testes admissionais, ainda que não se celebre o contrato de trabalho será remunerado com base no salário pago a exercente da mesma função, não podendo ultrapassar um dia. VINTE. Treinamento: Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com o material de proteção individual (EPIs) e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa. Desde que seja necessário, a empresa fixará um número maior de dias para o treinamento. VINTE E UM. Anotação da CTPS: Anotação nas carteiras profissionais da função efetiva exercida pelo empregado, no prazo de quarenta e oito horas, contado da entrega do documento pelo empregado à empresa, conforme art. vinte e nove da CLT. VINTE E DOIS. Salário admissional: Será garantido ao empregado admitido em substituição a outro desligado da empresa, o mesmo salário pago ao substituído, sem considerar vantagens pessoais. VINTE E TRÊS. Aprendizizes: O salário dos aprendizes será tomado como base no salário normativo. VINTE E QUATRO. Participação nos lucros/resultados: As empresas pagarão a todos seus empregados a importância de dois salários nominais, em duas parcelas, devendo a primeira ocorrer até o quinto dia útil do mês de julho/dois mil e vinte e um e a segunda até o quinto dia útil do mês de outubro de dois mil e vinte e um. Parágrafo Primeiro: Estão isentas deste pagamento as empresas que já implantaram, antes de primeiro de maio de dois mil e vinte, o Programa de Participação nos Lucros/Resultados com seus empregados e a respectiva entidade sindical profissional, desde que o valor, após a apuração, não seja inferior ao convencionado. Parágrafo Segundo: O empregado demitido sem justa causa, bem como aquele que vier a pedir demissão, antes das datas aprazadas, receberá o valor por ocasião do pagamento das verbas rescisórias. VINTE E CINCO. Adicional de antiguidade (anuênio): Para prestigiar a antiguidade e integrar o trabalhador na empresa ao mesmo será pago um adicional de antiguidade de, no mínimo, um salário nominal para cada ano de trabalho. VINTE E SEIS. 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. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 VINTE E SETE. Adiantamento do décimo terceiro salário: As empresas adiantarão cinquenta por cento do valor do décimo terceiro salário por ocasião do pagamento das férias. VINTE E OITO. Pagamento dos salários: Os salários serão pagos e disponibilizados ao trabalhador até o último dia útil de cada mês. VINTE E NOVE. Pagamento através de bancos: Sempre que os salários forem pagos através de cheque ou depósito bancário será assegurado ao trabalhador intervalo remunerado durante a jornada, no mesmo dia, para permitir-lhe o recebimento, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso ou horário de refeição. TRINTA. 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. TRINTA E UM. Mora salarial a) o atraso no pagamento dos salários importará em multa diária de dez por cento sobre o débito. b) igual cominação será aplicada em se tratando de atraso no pagamento do décimo terceiro salário. TRINTA E DOIS. 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. TRINTA E TRÊS. 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 no prazo de quarenta e oito horas; 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. TRINTA E QUATRO. Férias: As férias coletivas e individuais, serão iniciadas no primeiro dia útil da semana ressalvado acordo entre empregado e empregador, 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. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 TRINTA E CINCO. 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. TRINTA E SEIS. 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. TRINTA E SETE. 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 cinco 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. TRINTA E OITO. 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. TRINTA E NOVE. 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. QUARENTA. 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. QUARENTA E UM. 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. QUARENTA E DOIS. 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; www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 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. QUARENTA E TRÊS. 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. QUARENTA E QUATRO. 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. QUATRO. Benefícios Sociais: QUARENTA E CINCO. Vale-compra/cesta básica: As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados, vale-compra ou cesta básica no valor mínimo mensal de quinhentos reais, que será colocada à disposição até o último dia útil de cada mês. O empregado que ficar afastado da empresa durante a vigência deste acordo, também receberá o vale-compra ou cesta básica, 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 a relação e a quantidade dos produtos. QUARENTA E SEIS. Cesta Natalina: As empresas fornecerão a todos os empregados uma cesta natalina ou cartão no valor de quinhentos reais a ser entregue até o dia vinte de dezembro de dois mil e vinte e um. Caso a empresa não forneça cesta natalina, fornecerá a cesta básica em dobro em dezembro, independentemente de condições. QUARENTA E SETE. Vale-Refeição: Os empregados receberão gratuitamente, até o final de cada mês, vale-refeição no valor nominal de cinquenta reais um para cada dia de trabalho. QUARENTA E OITO. 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. QUARENTA E NOVE. 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. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 CINQUENTA. Assistência médico-odontológica: a) as empresas individual ou coletivamente implantarão um Plano de Assistência Médico-Odontológica, sem ônus para os empregados associados do sindicato, com cobertura total, inclusive laboratorial, ambulatorial e hospitalar; b) o Plano deverá prever o atendimento dos dependentes menores dos trabalhadores associados do sindicato e com custeio parcial para efeito de imposto de renda; c) a assistência será mantida para os empregados associados do sindicato demitidos enquanto desempregados. CINQUENTA E UM. Assistência médica aos desempregados: As empresas ao manter convênio com a assistência médica aos empregados, ou dispor de serviço médico próprio, garantirá aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, inclusive para seus dependentes pelo prazo de noventa dias, contados a partir da homologação ou quitação. CINQUENTA E DOIS. Subvenção na compra



de medicamentos: As empresas subsidiarão em pelo menos setenta por cento as despesas de seus empregados associados 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. CINQUENTA E TRÊS. Bolsa de Estudos: As empresas concederão a seus empregados associados do sindicato e dependentes destes, bolsa de estudos para formação técnica ou universitária. CINQUENTA E QUATRO. Material escolar: As empresas arcarão com até a importância de duzentos 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 dois, por dependente do empregado associado do sindicato que esteja cursando, comprovadamente, o primeiro grau, a título de auxílio material escolar, mediante a apresentação de comprovantes da aquisição. Parágrafo Primeiro: Na hipótese de as empresas manterem convênio com 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. CINQUENTA E CINCO. Qualificação profissional: Caso as empresas venham a introduzir inovações tecnológicas no seu sistema de produção, com impacto potencial sobre o nível de emprego atual, proporcionará cursos, internos e externos, acessíveis a todos os empregados cujas funções sejam atingidas pelas novas técnicas de modo a lhes permitir o acesso ao conhecimento dessa tecnologia. Nessa hipótese garantir-se-á ainda o aproveitamento operacional, preferencial, em tais inovações, àqueles que melhor desempenho demonstrarem nos cursos. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 Parágrafo Primeiro: As empresas comprometem-se a flexibilizar o horário de trabalho, sem prejuízo das atividades executadas pelos empregados, que participem de cursos técnicos de formação, graduação e pós-graduação. Parágrafo Segundo: As empresas participarão com auxílio financeiro de oitenta por cento sobre o valor das mensalidades dos cursos, quando realizados por instituições particulares. CINQUENTA E SEIS. Creches e pré-escolas: As empresas manterão locais apropriados para a amamentação e guarda dos filhos de suas empregadas até a idade de seis anos, independentemente do número de mulheres da empresa. A obrigação poderá ser substituída pela adoção do reembolso-creche extensivo ao pai ou representante legal, mediante acordo coletivo celebrado diretamente com o Sindicato, cujo valor mínimo será de vinte e cinco por cento do piso salarial, por mês e por filho. CINQUENTA E SETE. Criança e Adolescente: As empresas se comprometem a respeitar o Estatuto da Criança e Adolescente, repudiando qualquer forma de exploração da mão de obra infantil inclusive de seus fornecedores, ressalvando os casos previstos em lei. As empresas se comprometem a aderir ao Programa Jovem Aprendiz e o Sindicato representativo da categoria poderá participar como agente social e facilitador da qualificação profissional, caso acordado entre as partes. CINQUENTA E OITO. 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. CINQUENTA E NOVE. 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. SESSENTA. Antecipação dos benefícios previdenciários: As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários deferidos até sua satisfação pela Previdência Social. SESSENTA E UM. 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. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 SESENTA E DOIS. Auxílio doença/acidente – antecipação: As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários até sua assunção pelo INSS. SESENTA E TRÊS. Comunicado de acidente do trabalho: As empresas se obrigam a fornecer imediatamente, preenchidas e assinadas as comunicações de acidente de trabalho mantendo durante todo o seu expediente formulários próprios e pessoa autorizada para assiná-los. Cópia da CAT deverá ser encaminhada ao sindicato no prazo de dez dias após seu preenchimento. SESENTA E QUATRO. 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. SESENTA E CINCO. 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. Parágrafo Único: As empresas que fornecem planos de saúde, como assistência médica, odontológica e farmacêutica, por liberalidade e à época que estiverem em vigor ou disponíveis aos seus empregados, serão estendidas aos filhos excepcionais, sem limite de idade, comprovados por Atestado Médico idôneo. SESENTA E SEIS. Portadores de Deficiência: As empresas comprometem-se a empenhar todos os seus esforços para o cumprimento da Lei de Cotas, inclusive proporcionando a qualificação profissional adequada que facilite o acesso deste profissional ao mercado de trabalho. As empresas abonarão as faltas dos trabalhadores portadores de deficiência cuja ausência decorra da necessidade de manutenção comprovada de aparelhos ortopédicos, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação posterior. O empregado que tenha filho ou equiparado portador de deficiência terá direito a horário flexível, respeitada sua jornada de trabalho semanal, mediante prévio parecer do serviço médico da Empresa e anuência da chefia imediata. SESENTA E SETE. Auxílio-funeral: As empresas pagarão, pela 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 Empregados. SESENTA E OITO. 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. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 SESENTA E NOVE. 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. SETENTA. Licença Maternidade: Ampliação da Lei referente a licença maternidade para cento e oitenta dias. SETENTA E UM. 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. SETENTA E DOIS. 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. SETENTA E TRÊS. Adotantes: As mães e pais adotantes, terão o emprego garantido nas mesmas condições das gestantes. SETENTA E QUATRO. Véspera 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. SETENTA E CINCO. 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. SETENTA E SEIS. Delegados Sindicais: Os delegados sindicais designados pelo sindicato e eleitos pelos trabalhadores, à razão de um para cada cinquenta empregados, gozarão de estabilidade no emprego na forma do art. oitavo, oito da Constituição Federal, assegurado,



pelo menos, um delegado em cada empresa. SETENTA 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. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 SETENTA E OITO. Cipeiros: Estabilidade no emprego para todos os membros das CIPAs, titulares e suplentes. SETENTA E NOVE. Empregado transferido: Será assegurada ao empregado transferido a garantia de emprego por um ano após a comunicação da transferência, por mais cento e vinte dias após sua cessação. OITENTA. Retorno das férias: Garantia de emprego e salário de noventa dias após o retorno das férias. OITENTA E UM. 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. QUATRO. Ambiente de Trabalho, Proteção à Saúde e Segurança do Trabalho: OITENTA E DOIS: Equipamentos individuais de proteção: As empresas fornecerão gratuitamente os equipamentos individuais de proteção. OITENTA E TRÊS. 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 oito, inclusive os itens vinte e seis.seis.cinco e vinte e seis.seis.seis. OITENTA E QUATRO. 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. OITENTA E CINCO. 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; 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. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 OITENTA E SEIS. Cipas: Serão constituídas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CIPAs - nas empresas com vinte ou mais empregados, também com os funcionários do escritório. OITENTA E SETE. Eleições dos representantes dos trabalhadores junto à CIPA: Para a eleição dos representantes de trabalhadores nas CIPAs, as empresas observarão o seguinte: a) a eleição será convocada com antecedência de noventa dias mediante edital que será afixado nos locais de trabalho e no quadro de avisos do sindicato; b) a convocação será comunicada ao sindicato nas quarenta e oito horas subsequentes; c) as candidaturas serão individuais, constituindo-se lista única de candidatos, vedada qualquer restrição que impeça um trabalhador de disputar o pleito; d) a votação será feita por escrutínio secreto, proclamando-se eleitos, inclusive suplentes, os mais votados, na sequência; e) o processo eleitoral, inclusive votação e apuração será fiscalizado por um representante do sindicato; f) presidirá o pleito uma junta integrada pelo presidente, vice-presidente da CIPA e um representante dos



trabalhadores, este indicado pelo sindicato; g) as CIPAs, também defenderão o meio ambiente, o equilíbrio ecológico e a saúde pública; h) o descumprimento destas normas importará em nulidade do processo eleitoral. OITENTA E OITO. Mapa de riscos: As empresas remeterão ao sindicato, logo após sua elaboração, cópia do mapa de risco, de acordo com a lei. OITENTA E NOVE. Insalubridade/Periculosidade e Penosidade: De comum acordo, Sindicato e Empresas escolherão perito para avaliação do meio ambiente e determinação dos locais e atividades insalubres, perigosas e penosas, e seus respectivos graus. As perícias serão sempre custeadas pelas empresas. Concluídos os laudos os adicionais serão pagos a partir do primeiro dia do mês subsequente. NOVENTA. Primeiros socorros: a) as empresas manterão em local apropriado e de fácil acesso, serviço de primeiros socorros, o qual conterà os medicamentos básicos; 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. NOVENTA E UM. 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. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 NOVENTA E DOIS. Deficientes físicos: As empresas admitirão em seu quadro de mão de obra, portadores de necessidades especiais de acordo com a lei de cota. NOVENTA E TRÊS. 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: NOVENTA E QUATRO. Dispensas arbitrárias: a) ficam vedadas as dispensas arbitrárias, entendendo-se como tais aquelas que não tenham como fundamento uma falta grave ou causas justificadas relacionadas com a capacidade ou comportamento do trabalhador; b) a dispensa, no caso, será precedida de comunicação escrita, justificando a razão determinante, assegurado ao empregado o direito de defesa. Para tanto, poderá o empregado valer-se de seu sindicato de classe; c) se mantida a dispensa, será paga ao empregado a título de indenização o valor correspondente a um salário mensal para cada ano de trabalho, valendo a fração igual ou superior a quinze dias, após um ano de trabalho, um mês completo e também a continuação do Plano de Assistência Médica por seis meses. NOVENTA E CINCO. Dispensas coletivas a) as dispensas coletivas, necessariamente, serão justificadas em função de motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais; b) no caso, a empresa notificará o sindicato com antecedência mínima de trinta dias, informando: b.Um) as razões determinantes da medida; b.Dois) o contingente de empregados que será atingido, especificando seus nomes, salários e funções; b.Três) no período, a empresa manterá negociações com o sindicato, com o objetivo de atenuar os efeitos danosos da medida; b.Quatro) no mesmo prazo a empresa notificará o órgão local do Ministério da Economia; b.Cinco) no caso de demissões coletivas haverá sempre o pagamento de contrapartida compensatória pela empresa; b.Seis) descumpridas as condições acima as demissões serão nulas. 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. NOVENTA E SEIS. 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. NOVENTA E SETE. 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. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 NOVENTA E OITO. Carta-aviso de dispensa: a) a



dispensa do empregado será comunicada mediante carta-aviso, especificado as razões determinantes, sob pena de presunção de ser imotivada; b) na carta será informada a dispensa ou não do cumprimento do aviso prévio, que só poderá se dar mediante trabalho efetivo, vedado o artifício de “cumprimento em casa”. Na hipótese de cumprimento, o prazo será de trinta dias, sem prejuízo da remuneração complementar; c) informará, também, local e data para pagamento das verbas rescisórias e respectivos valores, inclusive do montante depositado em sua conta vinculada ao FGTS; d) tratando-se de dispensa por justa causa, a carta apenas consignará sua natureza. NOVENTA E NOVE. Aviso prévio a) o empregado pré-avisado será dispensado do cumprimento a seu pedido, sempre que obtiver novo emprego; b) o empregado pré-avisado poderá livremente optar pela redução da jornada no início ou no final do prazo; c) a remuneração do período do aviso prévio será acrescida de mais três dias a partir do primeiro ano de trabalho, valendo a fração igual ou superior a seis meses como ano completo; d) tratando-se de trabalhador com mais de quarenta e cinco anos a remuneração do aviso prévio será devida em dobro; e) em qualquer situação o cumprimento do aviso não excederá trinta dias; f) as empresas, atendendo à solicitação escrita dos empregados, dispensarão do restante do aviso prévio. Caberá às empresas, somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados. CEM. Carta Referência: Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato do pagamento das verbas rescisórias, as empresas fornecerão aos empregados carta de referência. Na hipótese de dispensa por justa causa a carta limitar-se-á a consignar o tempo de serviço e a função executada pelo empregado. CENTO E UM. 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 sete mil quinhentos e oitenta e oito/oitenta e nove, ou seja: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou; b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. 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. 102. 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. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 CENTO E TRÊS. Gratificação aos não optantes: Os empregados não optantes, quando rescindidos seus contratos, qualquer que seja a razão determinante, receberão a título de gratificação, o valor da indenização de antiguidade a que teriam direito se dispensados sem justa causa OITO. Relações Sindicais: CENTO E QUATRO. 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. CENTO E CINCO. 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. CENTO E SEIS. Inspeções oficiais: Nas inspeções oficiais promovidas pelos órgãos do Ministério da Economia, Previdência Social e outros, de interesse dos trabalhadores, será admitida a participação de um representante do sindicato. CENTO E SETE. Quadros de avisos do sindicato: As empresas colocarão à disposição do sindicato um quadro para afixação de comunicados e informações de interesse dos trabalhadores. CENTO E OITO. 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. CENTO E NOVE. 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) CENTO E DEZ. Contribuições Assistencial/Negocial: 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 contribuições assistenciais, 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 será descontada pelo empregador em folha de pagamento, recolhendo o montante em favor do sindicato, sendo quinze por cento destinados em favor da FETIASP - Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins do Estado de São Paulo e cinco por cento destinados à CNTA - Confederação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins, através de guias fornecidas pelas entidades beneficiárias, até cinco dias após a www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 efetuação do desconto. Tratando-se de grupo inorganizado em sindicato o desconto reverterá em favor da FETIASP, mantendo-se os cinco destinados à CNTA. Parágrafo Terceiro: O desconto previsto nesta cláusula, conforme parágrafo segundo, também será devido pelos empregados admitidos após a assinatura da presente Convenção. Parágrafo Quarto: As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediário, não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já as entidades dos trabalhadores proporcionalmente beneficiadas 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 contribuição 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. Cento e onze. Relação de contribuintes (Contribuições Negocial, Assistencial, Associativa e Sindical) a) remessa ao Sindicato, pelas empresas, no prazo de dez dias após o recolhimento de relação nominal dos empregados que tenham sofrido o desconto das contribuições 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. CENTO E DOZE. Cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): Remessa, pelas empresas, à entidade representativa dos trabalhadores, de cópia da RAIS, em trinta dias a contar da emissão. NOVE. Condições de Cumprimento: CENTO E TREZE: Lei do pós-plano: Obrigatoriedade das empresas cumprirem a Lei do pós-plano de assistência social (Lei. Quatro mil oitocentos e setenta e primeiro de dezembro de mil novecentos e sessenta e cinco). CENTO E CATORZE. Garantia da data-base: Para a renovação da convenção coletiva ajustada, fica desde logo assegurada a data-base primeiro de maio. CENTO E QUINZE. 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. CENTO E DEZESSEIS. Multa: Multa de dez 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. www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 CENTO E DEZESSETE. 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 cinquenta 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. CENTO E DEZOITO. Perfil Profissiográfico Previdenciário: Para atender suas respectivas finalidades as empresas fornecerão aos demitidos, no ato da homologação das verbas rescisórias, o PPP devidamente preenchido. CENTO E DEZENOVE. Doença Ocupacional: Será garantido também o emprego ou salário ao trabalhador afastado por doença, enfermidade ou em convalescença, por período igual ao do afastamento limitado ao máximo de cento e cinquenta dias. DEZ. Abrangência, Prazo de Duração e Vigência: CENTO E VINTE. Abrangência: A norma coletiva abrangerá todos os empregados e empresas representadas, sindicalizados ou não, nos municípios do Estado de São Paulo. CENTO E VINTE E UM. Prazo de duração e início de vigência: A norma coletiva terá prazo de duração de doze meses, com início de vigência em primeiro de maio de dois mil e vinte e um e término em trinta de abril de dois mil e vinte e dois, independentemente do registro do instrumento. CLÁUSULAS NOVAS: Do Trabalho em Domicílio – “Home Office” Considera-se trabalho em domicílio o empregado que exerce suas funções em sua residência, habitação ou moradia, não se admitindo qualquer distinção de direitos com o trabalho realizado no estabelecimento da empresa. A estes trabalhadores serão garantidos todos os benefícios/direitos constantes na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, e aqueles concedidos por liberalidade. Parágrafo Primeiro: As empresas que modificarem o local de trabalho do empregado, do estabelecimento empresarial para o sistema “home office”, deverão implantar programa ou aplicativo que controle a jornada de trabalho, para fins de apuração da jornada de trabalho normal, horário de refeição, intervalos para descanso, bem como de horas extras quando necessárias. As horas extras devidas para os trabalhadores em “home office” serão acrescidas dos percentuais existentes na Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, os mesmos aplicados para os empregados que atuam no estabelecimento da empresa. Buscar entendimentos em relação às normas e ao “código de ética” www.fetiasp.com.br - e-mail fetiasp@fetiasp.com.br CNPJ 62.651.468/0001-01 Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028 aplicado, já que este trabalhador estará em um novo ambiente de trabalho e fora das dependências da empresa quando da sua contratação. Parágrafo Segundo: A empresa deverá fornecer gratuitamente: a) Infraestrutura, mobiliário e acessórios de acordo com as Normas Regulamentadoras da ABNT, que dizem respeito a ergonomia e o bem-estar dos trabalhadores; b) Equipamentos (computadores e afins) necessários para a realização normal dos trabalhos; c) Instalação de sistema de comunicação (internet) adequado para a realização normal dos trabalhos; d) Ajuda de custo de trinta e três por cento do salário, referente a: - Regime de prontidão - Gastos com energia elétrica, internet e telefone; e) Acompanhamento médico psicológico. Abono Pandemia Que seja pago um abono no valor de um salário para cada trabalhador. 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 arregimentação 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 dos presentes na assembleia 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 breve explicação sobre o item seis, o sr. presidente deu início à votação do mesmo, tendo ele sido aprovado pela maioria dos presentes. Após o item seis ter sido aprovado pelos presentes, 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 os presentes. 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 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 nove de abril de dois mil e vinte e um. 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