



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Jundiaí, Cabreúva, Cajamar, Campo Limpo Paulista, Louveira, Itupeva, Várzea Paulista e Vinhedo.

END.: TRAV. OTELO CAIUBY, Nº 30 – JARDIM CICA – JUNDIAÍ/SP
FONE: 4526-2152 - CNPJ 50.952.035/0001-07

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DO TRIGO E DERIVADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

No dia **13 de setembro de 2015**, na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Jundiaí, sito à Rua Otelô Caiuby, nº 30, Jundiaí/São Paulo, às 09:00 horas, em primeira convocação, realizou-se a Assembléia Geral Extraordinária dos Trabalhadores que prestam serviços nas **Indústrias do Trigo e Derivados do Estado de São Paulo**, convocada através de edital publicado no Jornal da Cidade edição de 01/09/2015, e às 10:00 horas, quando da primeira convocação a assembléia deixou de ser instalada por não ter sido atingido o quorum necessário. A mesa diretora foi assim composta: Presidente - Edilson S. Carvalho, Secretário - Lourival Alves, Participaram da Assembléia 30(trinta) interessados, sindicalizados ou não, já que foi aberta a todos os integrantes da categoria, como consta das listas de presença. Inicialmente foi lido o Edital convocatório, após o que passou-se ao 1º item da pauta: Redação da Ata da Assembléia anterior; o secretário leu a Ata da Assembléia de 16 de outubro de 2014, ninguém interessou-se em discuti-la, pelo que foi posta em votação, sendo aprovada sem restrições. Em seguida, por proposta da presidência, aprovada sem restrições, passou-se ao segundo e terceiro pontos da pauta, reivindicando a categoria para efeito de renovação das normas coletivas em função da data-base, 1º de setembro e concessão de poderes ao Sindicato para manter negociações coletivas, celebrar acordos e convenções coletivas e instaurar dissídios coletivos. O Presidente da mesa diretora fez ampla exposição a propósito da matéria em pauta, ou seja, reivindicando em função da data-base, 1º de setembro, abordando, inclusive, os procedimentos que vem sendo adotados pelos tribunais do trabalho e negociações de outros Sindicatos. Disse, ainda, que como nos anos anteriores, a assessoria do Sindicato juntamente com sua diretoria elaborou uma minuta de elenco para servir de ponto de partida para a discussão, a qual foi lida pelo secretário, pausadamente, uma a uma, seguindo o seguinte regimento, previamente discutido e aprovado sem restrições: **1. Correção salarial:** Os salários devidos em 01 de setembro de 2015 serão corrigidos pelo índice arbitrado que não será inferior à variação do INPC do IBGE do período correspondente aos doze meses anteriores, de forma a traduzir: a) a justa composição dos interesses coletivos das partes, guardando adequação com o interesse da coletividade; b) a garantia não só da justa retribuição às empresas, mas, também, o justo salário dos trabalhadores; c) a irredutibilidade dos salários. **2. Aumento real:** Aplicação da inflação do período, acrescido de aumento real de 5%. **3. Remuneração por produção:** Em qualquer situação, inclusive quando a remuneração for paga por produção, será assegurado o piso salarial da categoria. **4. Admissões após a data-base:** Os empregados admitidos após a data-base, 01 de setembro de 2014, terão o mesmo reajustamento salarial (correção e aumento real, equiparados e limitados aos dos empregados mais antigos exercentes da mesma função respeitado, assim, o princípio da isonomia. **5. Compensações:** Não serão compensados aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem, de mérito, ou real. **6. Piso salarial:** Piso salarial de R\$ 1.500,00. **7. Reabertura das negociações:** Alterando-se a política econômica ou salarial no curso de duração da norma coletiva, as partes retomarão as negociações coletivas para a preservação do poder aquisitivo dos salários. O mesmo se dará sempre que a inflação acumulada for igual ou superior a 6%. **8. Redução das jornadas:** A jornada normal de trabalho será reduzida para 40 horas semanais, sem redução do salário. Tratando-se de jornadas com duração inferior, observar-se-á os seguintes divisores : a) 36 horas semanais – 180 horas mensais; b) 40 horas semanais – 200 horas mensais. **9. Jornada extraordinária:** a) fica vedada a prorrogação das jornadas normais, ressalvadas as situações de força maior e extrema necessidade de serviço, mediante justificativa ao sindicato nas 48 horas seguintes; b) havendo prorrogação, as horas trabalhadas serão pagas com adicional de 100% nos dias normais e 120% 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. **10. Trabalho em turnos de revezamento:** O trabalho em turnos de revezamento, a jornada normal será de seis horas diárias, vedada sua prorrogação. **11. Intervalo entre jornada:** Será garantido intervalo de 11 horas consecutivas, entre duas jornadas de trabalho. **12. Trabalho noturno:** 1 - O trabalho prestado no turno da noite, das 19:00 hs até o término da jornada e no caso de prorrogação será acrescido pelo adicional de 50%; 2 – Nos turnos da noite a empresa fornecerá ao empregado gratuitamente, um lanche composto de, no mínimo um copo de leite, tipo pingado e um pão tipo francês com manteiga, mais uma fruta. **13. Trabalho em dias de repouso:** a) O trabalho nos dias de repouso, se concedida folga compensatória na semana será acrescido pelo adicional de 100%; b) Não sendo concedida a folga compensatória, o adicional será de 120%; c) Nas duas situações será pago, também, o repouso remunerado adquirido em razão da frequência na semana aquisitiva. **14. Desjejum:** No início da jornada será fornecido gratuitamente aos funcionários, inclusive os funcionários de escritório, um desjejum constituído, no mínimo, de um copo de café com leite (tipo “pingado”) e de um pão (tipo francês) com manteiga, presunto e queijo. **15. Escalas de folgas:** Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, as escalas serão divulgadas com antecedência mínima de 30 dias e afixadas nos locais de trabalho. **16. 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 poderão 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. **17. Compensação de horas e dias ponte:** Mediante acordo coletivo direto com o sindicato e as empresas da respectiva base, poderá ser estabelecida a supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante compensação, inclusive de vésperas de feriados, folgas ou "dias-ponte". Ocorrendo a compensação no domingo ou feriado a mesma será paga com o percentual de horas extras estabelecido na Convenção. **18. 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. **19. Contrato de experiência:** Fica vedado o contrato de experiência quando se tratar de readmissão. **20. Homologação:** Ficam obrigadas as empresas a cumprirem o prazo de 10 dias para efetuar a homologação e rescisão de trabalho. **21. Testes admissionais:** O tempo despendido em testes admissionais, ainda que não se celebre contrato de trabalho serão remunerados com base no salário pago a exercente da mesma função, não podendo ultrapassar um dia. **22. Treinamento:** a) 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 o 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. **23. Anotação da CTPS:** a) a CTPS será anotada no ato da admissão, nela consignando-se a data, função e o salário efetivos, inclusive os preços comissionais, sob pena de multa equivalente a uma diária por dia de atraso. b) para a admissão só poderá ser exigida a apresentação dos documentos previstos em lei. **24. Salário admissional:** Será garantido ao empregado admitido em substituição a outro desligado da empresa, o mesmo salário pago ao substituído, sem considerar vantagens pessoais. **25. Aprendiz:** Será garantido aos aprendizes: a) o aproveitamento na empresa após a conclusão do curso; b) o menor salário pago ao exercente da mesma função; c) a aplicação do Acordo, Convenção ou Sentença Normativa da categoria. **26. Participação nos lucros/resultados:** As empresas pagarão a esse título o valor de R\$ 1.500,00, sendo que deverá o mesmo ser feito com a participação e anuência do Sindicato, tal qual o Programa que a Empresa elaborar. As empresas que em 2011, não elaboraram PLR, pagará ou garantirá a cada empregado, a título de participação, R\$ 1.500,00, desdobrado em duas parcelas, a primeira a ser paga até 30 de outubro, a segunda, até 30 dezembro. E as empresas que elaborem o PLR será garantido, o mínimo de R\$ 1.500,00, ressalvadas as melhores condições. **27. Adicional de antiguidade (anuênio):** Para prestigiar a antiguidade e integrar o trabalhador na empresa ao mesmo será pago um adicional de antiguidade de 15% sobre o piso da categoria, para cada ano de trabalho. Para os empregados demitidos, será pago o INPC dos meses trabalhados no período. **28. Adiantamento salarial:** No período compreendido entre 15 e 20 de cada mês será adiantado aos empregados, um "vale" de, no mínimo, 50% do valor do salário do mês. **29. Adiantamento do 13º salário:** As empresas adiantarão 50% do valor do 13º salário por ocasião do pagamento das férias. **30. Pagamento dos salários:** Os salários serão pagos até o último dia de cada semana ou do mês. **31. 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 e refeição. O depósito será efetuado de forma que possa ser movimentado livremente até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. Para tanto o comprovante a que se refere a cláusula 31, deverá ser entregue no dia do depósito. **32. 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, de insalubridade, periculosidade, penosidade, repousos, etc. bem assim os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o montante do depósito feito em conta do FGTS. **33. Mora salarial:** a) o atraso no pagamento dos salários importará em multa diária de 10% sobre o débito. b) igual cominação será aplicada em se tratando de atraso no pagamento do 13º salário. **34. Substituições:** a) nas substituições o empregado substituto, sempre, perceberá salário igual ou superior ao do substituído; b) nas substituições superiores a 30 dias, dar-se-á a efetivação do substituto no cargo ou função, na forma de promoção. **35. Promoções:** a) nas promoções será garantido o mesmo salário do substituto, e inexistindo substituição, ao do exercente da mesma função. Na hipótese de não haver paradigma, o empregado receberá um aumento salarial mínimo de 30%; b) as promoções serão anotadas nas carteiras profissionais no prazo de 48 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. **36. Férias:** a) início das férias individuais ou coletivas no 1º dia útil da semana, vedado iniciar-se em dias compensados; b) quando as férias, individuais ou coletivas, abrangerem os dias 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de maio, estes dias não serão computados no prazo de sua duração; c) não será admitida a interrupção de férias já iniciadas, por determinação do empregador; d) cancelamento de férias individuais ou coletivas ou a alteração do início previsto só poderá ocorrer em caso de necessidade imperiosa, e, ainda assim, mediante o ressarcimento dos prejuízos financeiros do empregado; e) as férias serão devidas proporcionalmente aos empregados afastados, qualquer que seja o motivo determinante e o tempo de duração do contrato de trabalho (Convenção 135 da OIT). f) garantia do direito de emprego ou salário por 90 (noventa) dias, ao trabalhador, quando do retorno de férias. g) As férias concedidas serão de 30 dias úteis. **37. 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 8% do piso salarial; c) as roupas de trabalho e seus acessórios serão substituídos quando necessário com a apresentação do anterior danificado ou sem condições de uso. **38. Tolerância de atrasos no início da jornada:** a) serão tolerados atrasos de até 10 minutos diários ou 30 minutos acumulados durante a semana; b) será assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até 30 minutos, desde que compense o atraso final da jornada ou no curso da semana e da mesma forma quando admitida a prestação de trabalho; c) Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias, no vale ou 13º salário. **39. Ausências justificadas:** Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências abonadas, sem qualquer desconto salarial, inclusive repercussões nos repousos, nas férias, 13º salário, com recolhimento normal, pelas empresas das contribuições previdenciárias e efetuação dos depósitos do FGTS, nas seguintes oportunidades: a) por 3 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro(a), de filhos, pai e mãe; b) por 2 dias em caso de falecimento de irmão(ã), sogro(a) e avós; c) até 5 dias consecutivos na hipótese de internação hospitalar de cônjuge, companheiro(a), ou filhos extensivo ao acompanhante; d) durante 5 dias úteis quando do casamento; e) por 1 dia no ano para recebimento do PIS; f) por 1 dia no ano quando necessária sua presença em repartições públicas para a obtenção de documentos novos ou segundas vias; g) nas ocasiões em que tiver de comparecer ao serviço encarregado do alistamento militar; h) nos dias 24 e 31 de dezembro, e na terça-feira de carnaval; i) nos dias em que tiver de levar ao médico filho menor, adolescente ou dependente. **40. Abono de faltas do estudante:** a) abono de faltas ao empregado estudante para prestação de exames escolares, inclusive vestibulares; b) fica vedada a prorrogação da jornada do

empregado-estudante, bem assim a alteração de horário prejudicial à continuação do curso. **41. Atestados médicos/odontológicos:** a) Validade dos atestados médico-odontológicos expedidos pelo ambulatório do sindicato profissional ou serviço conveniado, para justificação das ausências ao serviço, inclusive pagamento das diárias relativas ao afastamento e repouso remunerados. b) Que sejam considerados os atestados médicos de acompanhantes de filhos até 14 anos, sem prejuízo para o trabalhador. **42. Diárias:** No caso de prestação de serviços fora da base de situação da empresa, será paga ao trabalhador diária correspondente a 10% do salário normativo, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação. **43. Adicional de transferência:** Nas transferências para outros municípios, independentemente de distância ou necessidade de alteração de domicílio, o empregado receberá um adicional de 50% do salário. **44. Mão de obra de terceiros:** a) as empresas só utilizarão mão de obra própria em suas atividades. O descumprimento da condição importará na assunção por elas do contrato de trabalho dos empregados da locadora ou prestadora de serviços, inclusive pessoal de cooperativas, vinculando-se estes à representação do sindicato profissional; b) a utilização de trabalho temporário só será admitida mediante acordo coletivo 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, os empregados a elas pertencentes e que foram, classificados com funções idênticas às dos operários qualificados neste segmento profissional, 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, exigido, 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. **45. Instrumentos de trabalho:** As empresas fornecerão gratuitamente ferramentas e os instrumentos de trabalho, necessários à execução dos serviços, sob pena de pagamento de acréscimo remuneratório de 20%. **46. Assédio Moral:** Fica a direção da Empresa comprometida em criar comissão para avaliar e coibir juntamente com a direção do Sindicato as denúncias de assédio moral, constrangimentos e assédio sexual, por que passam os trabalhadores(as). **47. Vale-compra/cesta básica:** As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados, vale-compra no valor mensal de **R\$ 250,00** destinado a aquisição de alimentos e material de higiene e limpeza. O empregado que ficar afastado da empresa até 06 meses, receberá o vale-compra. Ficando mantidas as condições mais favoráveis praticadas pelas empresas, sem vínculo com assiduidade. **48. Cesta Natalina:** a) As empresas fornecerão a todos os empregados uma Cesta Natalina no valor de **R\$ 250,00**. B) Não fornecendo cesta natalina, as empresas fornecerão a cesta básica em dobro. C) Em dezembro, a cesta básica será fornecida gratuitamente para funcionários afastados. **49. Vale-Refeição:** Os empregados receberão gratuitamente, até o final de cada mês, vale-refeição no valor nominal de **R\$ 20,00**, um para cada dia de trabalho, corrigido na forma dos salários. Vale Cultura: As empresas farão convênio com o Estado, para fornecer gratuitamente o vale-cultura. **50. 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. **51. 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, ou ainda que a empresa forneça transporte gratuito. **52. Assistência médico-odontológica:** As empresas, individual ou coletivamente implantarão um Plano de Assistência Médico-Odontológica, sem ônus para os empregados. **53. Assistência médica aos desempregados:** A empresa ao manter convenio com a assistência medica aos empregados, ou dispondo de serviço médico próprio, garantirá aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, para este e seus dependentes pelo prazo de 90 dias, contando a partir da homologação ou quitação, salvo se, nesse interregno o beneficiário ingressar em novo emprego. **54. Subvenção na compra de medicamentos:** As empresas subsidiarão em pelo menos 70% as despesas de seus empregados com a compra de medicamentos para uso próprio ou de seus dependentes, mantendo, para tanto, convênios com farmácias próximas de seus estabelecimentos, do contrário, reembolsarão as despesas efetuadas, principalmente os remédios de uso contínuo. **55. Bolsa de Estudos:** As empresas concederão a seus empregados e dependentes destes, bolsa de estudos para formação técnica ou universitária aos empregados e dependentes. **56. Material escolar:** As empresas custearão 50% das despesas com material escolar dos filhos ou dependentes e seus empregados que estejam cursando comprovadamente o ensino fundamental até o curso superior, mediante reembolso a ser feito até final do mês de fevereiro. § 1º: ficam ressalvadas as condições mais favoráveis. § 2º: o benefício não terá natureza salarial. **57. 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 nesses cursos. § 1º - 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. § 2º - As empresas participarão com auxílio financeiro de 80% sobre o valor das mensalidades destes cursos, quando realizados por instituições particulares. **58. Creches e pré-escolas:** As empresas manterão locais apropriados para a amamentação e guarda dos filhos de suas empregadas até a idade de 06 anos, independente 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 50% do piso salarial, por mês e por filho. **59. Criança e Adolescente:** As empresas do setor 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. **60. Aleitamento materno:** Será assegurado às empregadas, quando do aleitamento de seus filhos até 12 meses de idade, intervalo remunerado, não compensável, de duas horas diárias, para este fim, sob pena de interrupção da prestação de serviços, sem prejuízo do salário. **61. Auxílio-enfermidade** (falta de carência): Não tendo o empregado carência para a percepção do auxílio-enfermidade previdenciário, as empresas pagarão integralmente seus salários, inclusive o 13º salário, durante o período de afastamento. **62. Antecipação dos benefícios previdenciários:** As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários deferidos até sua satisfação pela Previdência Social. **63. Complementação de benefícios previdenciários:** As empresas complementarão o valor dos benefícios previdenciários, inclusive o 13º salário até o limite do salário devido. **64. Auxílio doença/acidente – antecipação:** As empresas anteciparão o pagamento dos benefícios previdenciários até sua assunção pelo INSS. **65. 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. **66. Seguro de vida:** Sem ônus para os empregados as empresas estabelecerão seguro de vida em grupo, no valor mínimo equivalente a 50 salários nominais, estabelecendo o mesmo no caso de acidentes. **66. 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 40% do salário normativo, por filho nessas condições. **68. 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. A empresa abonará as faltas daqueles trabalhadores com 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 deficiente terá direito a horário flexível, respeitada sua jornada de trabalho semanal, mediante prévio parecer do serviço médico da Empresa e anuência da chefia imediata. **69. Auxílio-funeral:** As empresas pagarão, pela morte de seus empregados, aos seus respectivos dependentes, auxílio-funeral correspondente a 10 salários nominais, em caso de morte natural e a 20 quando se tratar de morte decorrente de acidente do trabalho. No caso de cônjuge, a empresa pagará 4 salários normativos. **70. Garantia normativa:** Para proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, os empregados terão estabilidade a partir de 60 dias, anteriormente a data-base e até 90 dias após a celebração do acordo ou convenção coletiva ou ainda da publicação do acórdão proferido em dissídio coletivo. **71. Representante dos trabalhadores:** Os representantes de trabalhadores que fazem parte dos Conselhos Municipais, Estaduais e Federais, eleitos ou designados pelo sindicato gozarão de estabilidade no emprego igual a dos dirigentes sindicais gozando de ponto livre em suas atuações. **72. 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. **73. Licença Maternidade:** Ampliação da Lei referente a Licença Maternidade para 180 dias. **74. Gestantes e pais:** A gestante terá estabilidade no emprego até 180 dias após o término da licença maternidade, com extensão do benefício ao pai. **75. Aborto Legal:** A empregada terá licença remunerada de 60 (sessenta) dias após o evento, devidamente comprovada por atestado médico. Fica ainda assegurada estabilidade de 06 (seis) meses a empregada que passou por procedimento médico relativo ao aborto. **76. Adotantes:** As mães e pais adotantes, terão o emprego garantido nas mesmas condições das gestantes. **76. Véspera da aposentadoria:** Fica vedada a dispensa do empregado que depender de até 2 anos de contribuições para aquisição do tempo necessário à aposentadoria, garantindo-se o emprego e salário. **78. Enfermo:** a) o trabalhador que for afastado do emprego em razão de enfermidade, terá estabilidade até 90 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. **79. Delegados Sindicais:** Os delegados sindicais designados pelo sindicato ou eleitos pelos trabalhadores, à razão de 3 para cada 50 empregados, gozarão de estabilidade no emprego na forma do art. 8º, VIII da Constituição Federal, assegurado, pelo menos, um delegado em cada empresa. **80. Dirigentes Sindicais – Garantias:** a) Serão considerados como empregados estáveis todos trabalhadores que forem eleitos para o mandato sindical, efetivos e suplentes, para os cargos da administração, conselho fiscal e delegados confederativos. b) A empresa considerará como tempo de serviço efetivo, com remuneração, o período de afastamento de até 3 (três) empregados por prazo indeterminado com remuneração e demais benefícios concedidos pela empresa, para o desempenho de mandato sindical, desde que o afastamento seja solicitado com 3 (três) dias úteis de antecedência e não abranja mais 1 (um) empregado por setor. c) O afastamento do empregado será remunerado pela empresa, com pagamento integral de salário de um diretor, quando solicitado e escolhido dentre os dirigentes na empresa pela entidade sindical. **81. Cipeiros:** a) Estabilidade no emprego para todos os membros das CIPAs, titulares e suplentes. b) Os Cipeiros terão 2 dias por ano para participar de eventos de saúde e segurança, promovidos pelos Sindicatos e Federação, inclusive os trabalhadores dos escritórios. **82. Empregado transferido:** Será assegurada ao empregado transferido a garantia de emprego por 1 ano após a comunicação da transferência. **83. Estabilidade do empregado transferido:** Garantia do emprego para o trabalhador transferido enquanto durar a transferência e até 120 dias após sua cessação. **84. Retorno das férias:** Garantia de emprego e salário até 90 dias após o retorno das férias, sob pena de pagamento dos salários correspondentes. **85. Alistando:** Estabilidade no emprego em favor do trabalhador em idade de convocação para o Serviço Militar, desde o alistamento até 90 dias após a “baixa” ou desengajamento. **86. Equipamentos individuais de proteção:** As empresas fornecerão gratuitamente os equipamentos individuais de proteção. **87. Meio ambiente de trabalho, proteção à saúde e segurança do trabalho:** Fica constituída comissão ambiental e de saúde de 6 (seis) membros, efetivos e efetivos e 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 pelas empresas e sindicatos de 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 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6. **87. Nanotecnologia:** No caso de empresa que usem ou venham a usar nanotecnologia serão tomadas as devidas providências de proteção e monitoramento da saúde dos trabalhadores. **88. 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; h) e) as empresas manterão em local de fácil acesso um desfibrilador e pessoa treinada para seu uso. **89. Cipas:** Serão constituídas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CIPAs - nas empresas com 20 ou mais empregados. **90. 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 90 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 48 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. **91. Mapa de riscos:** As empresas remeterão ao sindicato, logo após sua elaboração, cópia do mapa de risco, de acordo com a lei. **92. Insalubridade/Periculosidade e Penosidade:** De comum acordo, Sindicato e Empresas escolherão perito para avaliação do meio ambiente e determinação dos locais e atividades insalubres ou perigosas e respectivos graus. As perícias serão sempre custeadas pelas empresas. Concluídos os laudos os adicionais serão pagos a partir do 1º dia do mês subsequente. **93. 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 20 empregados, a mesma manterá enfermaria para atendimento de seus empregados, com pessoal habilitado; c) nas empresas com mais de 50 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) e) as empresas manterão em local de fácil acesso um desfibrilador e pessoa treinada para seu uso. **94. 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. Nos casos de gravidade, arcarão, também com as despesas hospitalares. Ainda, obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto. b) Na ocorrência de acidentes a empresa fornecerá o CAT à vítima ou a quem por ele solicitar, com cópia ao sindicato nas 24 horas seguintes. **95. Deficientes físicos:** As empresas admitirão em seu quadro de mão de obra, portadores de necessidades especiais de acordo com a lei de cota. **96. Exames médicos periódicos:** Os empregados serão submetidos a exames médicos periódicos, admissional e demissional, recebendo cópia dos mesmos. **97. 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 15 dias, após um ano de trabalho, um mês completo. **98. Dispensas coletivas:** a) as dispensas coletivas, necessariamente, serão justificadas em função de motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais; b) no caso, a empresa notificará o sindicato com antecedência mínima de trinta dias, informando: b.1) as razões determinantes da medida; b.2) o contingente de empregados que será atingido, especificando seus nomes, salários e funções; b.3) no período, a empresa manterá negociações com o sindicato, com o objetivo de atenuar os efeitos danosos da medida; b.4) no mesmo prazo a empresa notificará o órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego. b.5) no caso de demissões coletivas haverá sempre o pagamento de contrapartida compensatória pela empresa; b.6) 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 12 meses, contando a partir da homologação ou quitação, cessando o seu direito no caso de ingresso em novo emprego. **99. 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. **100. Gratificação por aposentadoria:** Ao empregado que se aposentar, por qualquer razão, as empresas pagarão a título de gratificação, importância equivalente a 30% do salário nominal para cada ano de trabalho ou fração igual ou superior a 6 meses. **101. Carta-aviso de dispensa:** a) a dispensa do empregado será comunicada mediante carta-aviso, especificado as razões determinantes, sob pena de presunção de ser imotivada; b) na carta será informada a dispensa ou não do cumprimento do aviso prévio, que só poderá se dar mediante trabalho efetivo, vedado o artifício de “cumprimento em casa”. Na hipótese de cumprimento, o prazo será de 30 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. **102. Aviso prévio:** a) O aviso prévio será sempre participado por escrito informando se será cumprido ou indenizado, vedada a hipótese de “cumprimento em casa”; b) o empregado pré-avisado será dispensado do cumprimento a seu pedido, sempre que obtiver novo emprego; c) o empregado pré-avisado poderá livremente optar pela redução da jornada no início ou no final do prazo; d) a remuneração do período do aviso prévio será acrescida de mais 3 (três) dias a partir do 1º ano de trabalho, valendo a fração igual ou superior a 6 (seis) meses como ano completo; e) tratando-se de trabalhador com mais de 45 (quarenta e cinco) anos a remuneração do aviso prévio será devida em dobro; f) em qualquer situação o cumprimento do aviso não excederá trinta dias. **103. 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. **104. Atestado de Afastamento e Salário (AAS):** As empresas fornecerão devidamente preenchido, o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado. **105. Pagamento das verbas rescisórias:** a) 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; b) Pagamento das verbas rescisórias e direitos adquiridos, com assistência do Sindicato, qualquer que seja o tempo de duração do contrato, no prazo de 05 dias após o desligamento do empregado, sob pena da multa legal, acrescida do valor de uma diária por dia de atraso; c) A quitação outorgada pelo trabalhador valerá unicamente pelos valores recebidos, independentemente de ressalva. d) no caso de rescisão de contrato com tempo de duração inferior a 1 ano, a empresa fornecerá ao empregado, cópia do recibo; e) em qualquer circunstância o pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado analfabeto, será assistida pelo sindicato e o pagamento em moeda corrente. f) por ocasião das homologações das rescisões contratuais de trabalho, deverão as empresas apresentar o Perfil Profissiográfico Previdenciário e o PPRA. **106. 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. **107. 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. **108. 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 assembléias, nas campanhas e movimentos promovidos pelo sindicato de classe. **109. Atuação sindical:** As empresas admitirão que o sindicato promova campanhas de sindicalização, distribuição de jornais e boletins nos locais de trabalho. **110. Inspeções oficiais:** Nas inspeções oficiais

promovidas pelos órgãos dos Ministérios do Trabalho, Previdência Social e outros, de interesse dos trabalhadores, será admitida a participação de um representante do sindicato. **111. Quadros de avisos do sindicato:** As empresas colocarão à disposição do sindicato um quadro para afixação de comunicados e informações de interesse dos trabalhadores. **112. 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. **113. Garantias dos dirigentes sindicais:** Observado o limite de três por empresa, os membros da administração do sindicato, inclusive representantes junto à Federação, terão “ponto-livre”, ou seja, licença remunerada para o desempenho de seus mandatos e comissões. (art. 543, § 2º da CLT). **114. Contribuições dos empregados para o sindicato:** a) contribuição associativa: a.1) as contribuições associativas serão descontadas em folha de pagamento tendo como base as relações de sócios encaminhadas pelo sindicato, cuja autenticidade será declarada sob pena de responsabilidade; a.2) as empresas depositarão na conta-bancária indicada pelo sindicato o montante descontado, nos cinco dias subsequentes ao pagamento dos salários e nos cinco seguintes remeterão por via postal com AR/correio eletrônico/fax, cópia do comprovante de depósito juntamente com relação de eventuais suspensões, interrupções ou rescisões contratuais dos sócios. b) Contribuição negocial/assistencial: b.1) as empresas descontarão dos salários de todos seus empregados representados nas negociações coletivas e abrangidos pelo instrumento normativo que puser fim ao conflito, independentemente de filiação, a contribuição negocial/assistencial aprovada pelas Assembléias que definiram os interesses a serem defendidos; b.2) o recolhimento será efetuado até cinco dias após o desconto, através de guias fornecidas pelas entidades, que indicarão as contas bancárias dos beneficiários para efeito de depósito das respectivas quotas a serem atribuídas, a saber: a) 80% para o sindicato; b) 15% para a federação; c) 5% para a confederação. Tratando-se de trabalhadores inorganizados em sindicato a quota devida à Federação será de 95%. b.3) mensalmente as empresas remeterão ao Sindicatos e à Federação cópias dos recolhimentos e relação nominal dos empregados que sofreram os descontos, com especificação dos respectivos salário. b.4) em relação aos trabalhadores inorganizados e aos não associados em sindicato, será assegurado o direito de oposição conforme Orientação nº 3 do Ministério Público do Trabalho, observada, também, a de nº 4. **115. Relação de contribuintes (Contribuições Assistencial, Confederativa, Associativa e Sindical).** a) remessa ao Sindicato, pelas empresas, 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; b) na ocorrência de recolhimentos suplementares, igual providência será adotada pelas empresas; c) no prazo de 10 dias após o recolhimento, as empresas remeterão ao sindicato conveniente em caráter confidencial a relação. **116. Cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS):** a) as informações pertinentes à atividade econômica e número de filiados aos Sindicatos serão submetidas aos mesmos antes da entrega da Rais; b) cópias das RAIS serão enviadas ao sindicato até final de maio de cada ano. **117. Solicitação:** Sempre que o Sindicato dos Trabalhadores solicitar, as empresas se obrigam a fornecer cópias da RAIS, FGTS e INSS. **118. Organização sindical nos locais de trabalho:** No prazo de 30 dias os sindicatos convenientes juntamente com sua Federação retomarão as negociações coletivas para o fim de eleger a organização sindical nos locais de trabalho. **119. Comissão Intersindical de Acompanhamento da Aplicação da Convenção Coletiva.** a) fica constituída uma Comissão Intersindical para acompanhamento da aplicação da Convenção Coletiva a ser firmada, integrada por cinco representantes dos sindicatos dos empregados, um de sua Federação e outros cinco do Sindicato dos empregadores, a qual terá como objetivo único acompanhar a aplicação da Convenção Coletiva, intervindo, sempre que receber qualquer reclamação dando conta de seu descumprimento; b) na hipótese de o conflito ser resolvido mediante sentença normativa, da mesma forma será constituída a Comissão. **120. Comissão para Solução dos Conflitos Coletivos:** A mesma Comissão terá a incumbência de mediar e conciliar os conflitos coletivos de trabalho. **121. Lei do pós-plano:** Obrigatoriedade das empresas cumprirem a Lei do pós-plano de assistência social (Lei.4870 de 01 de dezembro de 1965). **122. Garantia da data-base:** Para a renovação da convenção coletiva ajustada, fica desde logo assegurada a data-base 1º de setembro. **123. 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. **124. Multa:** a) pelo descumprimento de qualquer cláusula do acordo/convenção ou sentença normativa fica facultado ao empregado declarar rescindido indiretamente seu contrato de trabalho; b) pagará a empresa, no caso de descumprimento de qualquer cláusula do acordo/convenção ou sentença normativa, em favor da parte prejudicada, multa equivalente a 20% do salário nominal, por infração e por empregado, repetindo-se mês a mês, enquanto perdurar o procedimento faltoso. **125. Abrangência:** A norma coletiva abrangerá todos os empregados e empresas representados pela Federação Trabalhadores Ind. Alimentos de São Paulo, sindicalizados ou não. **126. Prazo de duração e início de vigência:** A norma coletiva terá prazo de duração de doze meses, com início de vigência em 01 de novembro de 2015 e término em 30 de outubro de 2016, independentemente do registro do instrumento. Jundiaí, 13 de setembro de 2015



EDILSON S. CARVALHO
CPF.589.082.424-49

Presidente



LOURIVAL ALVES
CPF.628.884.398-91

Secretário