

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013**

Entre as partes, de um lado, a,

FED DOS TRAB NAS IND DE ALIM DO EST S PAULO, CNPJ n. 62.651.468/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MELQUIADES DE ARAUJO; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE INDUSTRIALIZACAO ALIMENTICIA DE SAO PAULO E REGIAO, CNPJ n. 02.264.702/0001-08, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIMENT E AFINS DE ATA, CNPJ n. 43.756.659/0001-85, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE ARARAS E LEME, CNPJ n. 44.219.715/0001-05, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CAMPINAS (SITAC), CNPJ n. 46.070.678/0001-41, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SIND.DOS TRAB.NAS U.DE ACUCAR, NAS INDS DE SUCO CONC.DO C.SOLUVEL, DOS LAT.E DA ALIM.E AFINS DE CAT.E REGIAO, CNPJ n. 56.365.612/0001-32, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS ASSALARIADOS NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCA E REGIAO, CNPJ n. 47.985.734/0001-30, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO TRAB INDÚSTRIAS ALIMENTACAO DE GUARATINGUETA, CNPJ n. 48.554.075/0001-40, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SIND DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO DE GUARULHOS, CNPJ n. 49.088.800/0001-03, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS D.A.F.DE JAB, CNPJ n. 60.248.663/0001-51, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB.IND. DE ALIMENTACAO AFINS DE JAU REGI, CNPJ n. 49.895.550/0001-05, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALM DE JUNDIAI, CNPJ n. 50.952.035/0001-07, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO E AFINS DE MARILIA E REGIAO, CNPJ n. 51.508.232/0001-96, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO ACUCAR DE OLIMPIA E REGIAO, CNPJ n. 00.807.997/0001-96, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SIND DOS TRAB NAS INDS DEALIMENTACAO E AFINS PIRAC REGI, CNPJ n. 54.407.028/0001-77, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE PORTO FELIZ/BOITUVA E REGIAO, CNPJ n. 55.146.096/0001-92, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB. INDS. ALIMENTACAO DE MOCOCA, CNPJ n. 00.373.674/0001-31, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENT P FERREIRA, CNPJ n. 55.191.373/0001-89, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE P PRUDENTE, CNPJ n. 55.334.247/0001-36, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ACUCAR, DA ALIMENTACAO E AFINS DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO, CNPJ n. 55.978.050/0001-30, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SIND TRABS NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS SANTOS, CNPJ n. 58.255.829/0001-15, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTR DE ALIMENT DE S J CAMPOS, CNPJ n. 60.209.707/0001-34, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO SP, CNPJ n. 56.359.243/0001-75, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE SOROCABA E REGIAO, CNPJ n. 71.869.549/0001-65, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SIND DOS TRABS NAS IND DE ALIMENTACAO DE TAPIRATIBA, CNPJ n. 59.904.193/0001-58, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TUPA, CNPJ n. 51.517.613/0001-31, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO E

AFINS DE VOTUPORANGA, CNPJ n. 56.364.540/0001-09, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB NAS INDÚSTRIAS ALIMENTAÇÃO BARRETOS, CNPJ n. 51.808.293/0001-79, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON DA SILVA; E de outro lado o SIND DA IND DE DOCES E CONS ALIMENT NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.650.031/0001-45, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a) VANESSA GARRIDO ACCUNZO E SIND IND PANIF E CONF DOCES E CONS ALIMENT CAMPINAS, CNPJ n. 46.106.464/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ; IBRAHIM HADDAD NETO celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2012 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de maio.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Doces e Conservas Alimentícias**, com abrangência territorial em **SP**.

#### **Salários, Reajustes e Pagamento**

##### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS**

Fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a **partir de 01 de maio 2012**, os seguintes salários normativos:

a) Empresas que tenham, na data-base, **até 40** empregados da categoria, o salário normativo mensal será de **R\$ 883,85** (oitocentos e oitenta e três reais e oitenta e cinco centavos);

b) Empresas que tenham mais de 40 empregados da categoria, o salário normativo mensal será de **R\$ 991,82** (novecentos e noventa e um reais e oitenta e dois centavos).

c) O salário normativo das empresas com até 40 (quarenta) empregados serão reajustados:

A partir de 01/05/2013, em 5,92% (cinco vírgula noventa e dois por cento), mais o percentual negociado nesta data-base.

A partir de 01/05/2014, em 5,92% (cinco vírgula noventa e dois por cento), mais o percentual negociado nesta data-base.

A partir de 01 de maio de 2014, passará a existir um único salário normativo para a categoria

**Parágrafo único:** Estão excluídos desta garantia, os menores aprendizes na forma da lei.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Acordam as partes em aplicar os seguintes reajustes salariais à categoria profissional: **A partir de 1º de maio de 2012**, os salários serão reajustados em **8,0%** (oito por cento), sobre os salários já reajustados percebidos em Maio de 2011.

**Parágrafo Único:** Com a execução desta cláusula, fica integralmente cumprida toda a legislação salarial aplicável no período de 01/05/11 à 30/04/12.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - ERRO NO PAGAMENTO**

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 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da solicitação por parte do empregado, desde que o valor devido seja superior a 2% (dois por cento) do seu salário.

## **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES**

Do reajustamento salarial estabelecido nesta cláusula serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios, ocorridos a partir de 01/05/2011, exceto, os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

Considerando-se a data de assinatura da presente Convenção, as empresas que eventualmente não tenham incluído o reajuste na folha de pagamento dos meses de maio e junho/2012, deverão pagar as correspondentes diferenças salariais resultantes juntamente com a folha de pagamento do mês de julho/2012, ressalvadas as condições mais favoráveis e as rescisões já ocorridas, que poderão ser pagas mediante Termo Rescisório Complementar.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)**

Garantidas as condições mais favoráveis, as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 de cada mês, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado. Se o dia 20 coincidir com sábado, o pagamento do vale será antecipado para o primeiro dia útil anterior, se o dia 20 coincidir com domingo ou feriado, o vale será pago no primeiro dia útil imediatamente posterior.

### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR VIA BANCÁRIA**

As empresas que efetuam o pagamento dos salários dos seus empregados através de cheques ou em conta salário, que forneça apenas cartão de saque, proporcionarão horário que permita o seu imediato recebimento, durante a jornada de trabalho, de conformidade com a Portaria MTB-3.281 de 07.12.84, desde que a jornada de trabalho seja coincidente com expediente bancário.

**Parágrafo único:** Estão isentas desta obrigação as empresas que mantenham caixa eletrônico ou agência bancária dentro do estabelecimento.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

### **CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO**

Ao empregado afastado a partir de 01.01.12, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário. Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário líquido do empregado, limitado ao teto previdenciário. Esse pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 e inferior a 180 dias.

## **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que se desligar, voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços na atual empresa por mais de 10 (dez) anos, será concedida, como gratificação, a importância correspondente a 1 (um) salário contratual ou 2 (dois) salários normativos, observada a condição mais vantajosa ao empregado.

## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 35% (trinta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora diurna.

Na hipótese de prorrogação da jornada do turno noturno deverá ser acrescido o adicional acima na referida prorrogação.

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

As empresas pagarão, a título de indenização adicional, para o empregado dispensado sem justa causa e juntamente com as verbas rescisórias, 30 (trinta) dias do salário nominal mensal, desde que o empregado possua, concomitantemente, 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade e conte com, pelo menos, 10 (dez) anos ininterruptos de trabalho na atual empresa.

**Parágrafo único:** o disposto acima subsistirá até que seja regulamentado o inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal, que trata do Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocasião em que prevalecerá a hipótese mais favorável ao empregado.

## **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Desde que ainda não possuam, as empresas deverão constituir uma comissão de empregados, visando elaborar norma própria para pagamento da Participação nos Lucros e Resultados, conforme previsto na Lei 10.101/2000, no prazo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura da presente. Elaborado eventual plano de resultados, deverão elas, até o final do mês de setembro de 2012, caso atingidas as metas e objetivos estabelecidos, efetuar o devido pagamento. As empresas que já possuam PLR's e estas estejam em andamento até 30/04/2012, respeitam-se as datas nelas inseridas.

**Parágrafo único:** As empresas que não atenderem à obrigação aqui prevista, pagarão, a cada um de seus empregados, a título de PLR – Participação nos Lucros e Resultados, importância correspondente a 100% (cem por cento) do salário normativo aqui previsto, proporcionalmente ao tempo efetivo de trabalho no ano ou pago/concedido de forma alternativa, a qual deverá ser previamente comunicada ao Sindicato e liquidada em sua totalidade até 30/09/2012, que será considerado para os efeitos de cumprimento da citada lei a PPR.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos seus dependentes legais, sob o título de auxílio funeral, 6 (seis) salários normativos da categoria, de conformidade com os critérios da cláusula 3 desta Convenção. Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo, com a subvenção total por parte das mesmas, bem como as que adotem procedimentos mais favoráveis ou subvençionem totalmente as despesas do funeral.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO OU REEMBOLSO CRECHE**

As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com a Portaria MTB 3296, de 03.09.86, e parecer MTB 196/86, aprovado em 16.07.87, poderá ser substituída, a critério das empresas, pelo pagamento mensal às suas empregadas de auxílio ou reembolso creche, no valor correspondente a até 20% (vinte por cento) do maior salário normativo previsto nesta convenção, observadas as seguintes condições:

a) este auxílio pecuniário será pago às empregadas que possuam filhos com até 12 (doze) meses de idade, a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392 da C.L.T., porém limitado ao período máximo de 6 (seis) meses; b) o presente benefício abrange somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa; c) o referido pagamento, a título de auxílio ou reembolso creche, será devido desde que a empregada apresente comprovante da matrícula ou inscrição do filho, recibo ou comprovante fiscalmente válido do respectivo pagamento, contendo identificação do prestador do serviço, inclusive se pessoa física e, neste caso, contendo a identificação do nome, RG e CPF, e não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário e aviso-prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda; d) esta cláusula não será obrigatória no caso de a empresa instalar creche própria ou firme convênio com creche em efetivo funcionamento, cabendo à empresa a divulgação interna e comunicação à entidade sindical representante de seus empregados;

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Aplicam-se aos beneficiários da previdência social as disposições expressas no artigo 10 da Lei 8213 de 24 de julho de 1991 e legislações esparsas. Fica assegurado também, aos empregados a complementação, por parte das empresas e durante a vigência da presente convenção, do 16º ao 120º dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho ou por doença, que trabalhem na atual empresa há mais de 06 (seis) meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário, como se estivessem em atividades e respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE**

A correção salarial dos empregados admitidos entre **01/05/2011** e até **30/04/2012**, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido: a) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função; b) Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as mesmas funções sem paradigma serão aplicados, a partir de 01/05/2012, os percentuais conforme tabela:

<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>PERCENTUAL DEVIDO EM 01/05/2012</b>
Maio/2011	8,00%
Junho/2011	7,33%
Julho/2011	6,65%
Agosto/2011	5,96%
Setembro/2011	5,30%
Outubro/2011	4,61%
Novembro/2011	3,95%
Dezembro/2011	3,29%
Janeiro/2012	2,64%
Fevereiro/2012	1,98%
Março/2012	1,29%
Abril/2012	0,64%

- c) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após data-base serão aplicados os critérios da tabela anterior;
- d) Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base serão aplicados os mesmos dispositivos da cláusula 04;
- e) O presente reajuste abrange tanto horistas como mensalistas, diaristas, tarefeiros e os que percebem salário misto, excetuando-se comissões à base de percentagem.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido, após o período de experiência, o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídas desta garantia as funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício, bem como cargos de supervisão, chefia ou gerência.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PERÍODO EXPERIMENTAL**

O ex-empregado readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento e que não tenha permanecido fora dos quadros da empresa por mais de 24 (vinte e quatro) meses, será dispensado do período de experiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, ou cuja duração seja superior a 60 (sessenta) dias, o empregado substituto fará jus ao menor salário da função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídos desta garantia os cargos individualizados, isto é, aqueles que possuam um único empregado no seu

exercício, substituições decorrentes de afastamentos legais (tais como: auxílio-doença, auxílio-maternidade, acidentes do trabalho, férias, etc.), Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia e gerência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA-AVISO DE DISPENSA**

Obrigam-se as empresas a entregar, contra recibo, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, carta-aviso de dispensa, a qual conterá indicação do motivo alegado.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO DO EMPREGADO PARA O EMPREGADOR**

O empregado que houver pedido demissão e solicite, por escrito, dispensa do cumprimento do aviso prévio será desligado do emprego, ficando a empresa desobrigada do pagamento desse período.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

Dispensado o empregado sem justa causa, o aviso prévio só poderá ser indenizado ou cumprido em serviço, com a redução do horário prevista em lei. As empresas, atendendo à solicitação escrita dos empregados, dispensarão o cumprimento do restante do aviso prévio. Neste caso, caberá às empresas somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES**

Por ocasião das homologações de rescisão de contrato de trabalho as empresas deverão exibir, no ato homologatório via da contribuição sindical patronal e profissional

#### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APRENDIZES**

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário correspondente a 70% do salário nominativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário correspondente a 100% do salário normativo vigente para a categoria.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão a todos seus trabalhadores, mensalmente, Cesta Básica constituída de gêneros alimentícios no importe de R\$70,00 (setenta reais), que será entregue até o 10º dia do mês subsequente, a ser subsidiada em sua maior parte, com desconto de até 1% (hum por cento) do seu valor.

A concessão da Cesta Básica não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais.

Para as empresas que já concedem Cestas Básicas mais favoráveis ao trabalhador ficam preservadas estas condições, inclusive no tocante ao desconto, não podendo o resultado final ser inferior ao acima fixado, ficando assegurado que as empresas promoverão a correção da Cesta Básica em 9,38% (nove vírgula trinta e oito por cento).

Se a empresa se utilizar do PAT poderá se valer do presente instrumento para sua regularização junto à Superintendência do Trabalho, devendo o Sindicato dos Trabalhadores de sua localidade colaborar para sua instituição.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO DE PONTO**

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão de ponto antes do final do mês; no entanto, a liquidação das horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço contratadas após o aludido fechamento e até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, calculadas com base no salário do mês a que se referir tal folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação das empresas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão a colocação, em seus quadros de avisos, de comunicações do Sindicato dos empregados, desde que assinados por sua Diretoria e após prévia aprovação pela direção das empresas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 5 a 8 anos de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 15 meses para aquisição do direito à aposentadoria e seus limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 15 meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos. Nesse caso do empregado que conte mais de 8 anos de trabalho na atual empresa, e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 21 meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 21 meses. Para fazer jus a esse reembolso, o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada ou a entregar à empresa o carnê do INSS, para que esta efetue, mensalmente, os aludidos pagamentos.

**Parágrafo único:** Ao empregado que conte concomitante e comprovadamente com mais de 15 anos de serviço na atual empresa, 50 ou mais anos de idade a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, será garantido o emprego pelo período faltante ou salário correspondente salvo nos casos de demissão por justa causa, acordo entre partes ou pedido de demissão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA: ADMISSÃO E PROMOÇÃO**

No ato da contratação as empresas procederão à anotação legal na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A promoção, desde que efetivada, também deverá ser anotada na CTPS.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação serão providenciados pela empresa nos prazos e condições previstos na Lei 7.855, de 24.10.89, 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.

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 que ultrapassar o prazo legal, limitada a um salário nominal mensal do empregado. 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, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência ou concordata decretadas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – BENEFÍCIOS**

As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 462 da CLT, além do permitido por Lei, também todos os benefícios propiciados pela empresa que, total ou parcialmente, sejam pagos pelos trabalhadores quando os respectivos descontos forem expressamente autorizados pelos próprios empregados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RSC - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÕES**

As empresas fornecerão, devidamente preenchida, a Relação de Salários de Contribuições (RSC) quando solicitado por escrito pelo empregado, nos seguintes prazos máximos:

a) para obtenção do auxílio doença: 5 (cinco) dias úteis; b) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis; c) para fins de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive, de experiência, dispensa por justa causa, pedido de demissão e transação, este último somente com assistência sindical.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO NO SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar ou Tiro de Guerra, desde o alistamento até a dispensa ou incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por justa causa, transação e pedido de demissão.

#### **Estabilidade Adoção**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADA ADOTANTE**

As empresas concederão, na forma da Lei 10.421/2002, licença às empregadas que venham a adotar crianças na faixa etária de 0 (zero) a 8 (oito) anos de idade, conforme a seguir se transcreve: a) Para a adoção ou guarda de crianças de até 1 (um) ano de idade, 120 (cento e vinte) dias de afastamento; b) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 1 (um) ano de idade e até 4 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento; c) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 4 (quatro) anos de idade e até 8 (oito) anos, 30 (trinta) dias de afastamento.

**Parágrafo primeiro:** Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da data de inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda inclusive de caráter provisório.

**Parágrafo segundo:** Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho.

#### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES**

As empresas, em caráter confidencial, remeterão ao Sindicato conveniente, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o recolhimento da contribuição sindical, assistencial e associativa e mediante recibo, relação na qual constem os nomes dos empregados representados pelo Sindicato e os valores unitários das respectivas importâncias descontadas.

#### **Outras Estabilidades**

### **CLAUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS.**

Será garantido emprego ou salário ao empregado, até 30 (trinta) dias após o seu retorno das férias individuais, excluído o período do Aviso Prévio.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

A ) As horas extraordinárias, quando trabalhadas de segunda-feira a sábado inclusive, serão remuneradas com os seguintes percentuais, sobre a hora normal, excetuadas as horas suplementares prestadas em regime de acordos de compensação de horas ou quando se tratar de compensações de “dias pontes”:

70% para as 2 (duas) primeiras horas extraordinárias diárias; e

75% apenas e tão somente para as excedentes a duas horas extraordinárias diárias.

B ) 100% de acréscimo em relação ao valor da hora normal, quando o trabalho for prestado em dias destinados ao repouso semanal e feriados, e não houver concessão de folga semanal compensatória.

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

As empresas que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho, no tocante aos seus empregados menores, ficam autorizadas a fazê-lo, observadas as seguintes condições: A ) As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana. Caberá à empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo com os seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação total ou parcial do expediente aos sábados; B ) Assim, têm-se por cumpridos as exigências legais, sem outras formalidades, observados os critérios de proteção ao trabalho do menor e as condições mais favoráveis existentes nas empresas, levando-se o termo a registro na DRT, instruído com cópia da presente Convenção e comunicando-se as entidades sindicais dos trabalhadores, no prazo de 5 dias úteis, após a formalização do acordo.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Quando as empresas suspenderem suas atividades por motivos técnicos, relativos a execução de serviços de manutenção, ou falta de matéria-prima, não poderão exigir a compensação das horas deixadas de trabalhar, em dias de férias, nem exigir sua reposição.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e mediante comprovação posterior.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS**

As empresas tolerarão atrasos num total de até 10 (dez) minutos semanais, para efeito de entrada no trabalho e pagamento de repouso semanal remunerado, mantidos os critérios mais favoráveis. Referida tolerância não constituirá direito adquirido ou alteração no horário de trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação:

A ) por 2 (dois) dias consecutivos, incluindo o dia do advento, em caso de falecimento de sogro ou sogra ou irmãos; B ) por 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheira (o), filhos, pai, ou mãe; C ) por 1 (um) dia, para acompanhamento da internação e alta hospitalar de cônjuge, filho dependente, pai e mãe, quando coincidente com o dia normal de trabalho; D ) por 3 (três) dias úteis, para casamento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIAS PONTES**

Fica facultado às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

As empresas afixarão nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, as escalas de revezamento de folgas, ressalvados os casos de força maior e casos fortuitos.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

As férias necessariamente serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvados os casos daqueles que obedecem escalas de revezamento, pedido expresso em contrário do empregado e férias coletivas.

**Parágrafo único:** quando as férias concedidas, abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corrigidos regularmente.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO - FÉRIAS**

As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, junto com o depósito das demais verbas de férias, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO**

Serão asseguradas aos trabalhadores as seguintes condições de higiene e conforto: a) água potável; b) sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza; c) chuveiro com água quente.

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPIS**

Fornecimento gratuito de uniformes e EPIS (Equipamentos de Proteção Individual), bem como de ferramentas, sempre que exigidos pela empresa ou por Lei.

#### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TREINAMENTO**

O treinamento dos empregados recém admitidos, para fins de prevenção contra acidente, será ministrado no horário normal de trabalho.

#### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão, em local de fácil acesso e disponível em todos os turnos de trabalho, material destinado a primeiros socorros, o qual conterà os medicamentos básicos.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO ACIDENTADO**

A garantia será na forma da lei.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado a um máximo de 30 (trinta) dias, excluídos os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes e cumprimento de aviso prévio.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, um dia por ano, local e meios para esse fim. A data será convenionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto previamente acordado entre a empresa e o respectivo Sindicato e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTES DO SINDICATO: AUSÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal, no máximo de 2 (dois) por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Tais ausências específicas e somente poderão ocorrer quando das negociações coletivas da data-base da categoria profissional conveniente, em que a empresa autorizadora esteja abrangida.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelo Sindicato com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, as empresas, mediante entendimento prévio com a entidade, destinarão local adequado para acesso de mesários e fiscais, liberando os associados pelo tempo necessário ao exercício do voto.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes comprometem-se a elaborar aditivo à presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, visando atender a Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, em caso de instituírem Comissões de Conciliação Prévia, regulamentando o modelo do segmento, ficando consensuado que as empresas do setor econômico deverão se abster do uso de Núcleos de Conciliação Prévia que não integrem as categorias ora convenientes.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIFICULDADES ECONÔMICAS**

As empresas que se encontrem em dificuldades que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas da presente Convenção Coletiva, poderão negociar tais cláusulas com o Sindicato dos

Trabalhadores, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos, cabendo as partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação, ficando acordado, desde já, que prevalecerá o Acordo Coletivo em relação a esta Convenção.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - JUIZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável, inclusive mediação e/ou arbitragem, desde que de comum acordo.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

Multa de 10% (dez por cento) do maior salário normativo aqui previsto, por infração, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas nesta Convenção, excetuadas àquelas que possuem penalidades específicas, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

As empresas descontarão em folha de pagamento, desde que autorizadas, por escrito, pelos empregados, as respectivas contribuições associativas (mensalidades), recolhendo o total em favor do Sindicato, até 10 (dez) dias após sua efetuação, juntamente com relação nominal dos atingidos, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos. O recolhimento poderá ser efetuado mediante depósito em conta bancária do Sindicato. Neste caso, a empresa remeterá, via postal, a relação nominal já referida, acompanhada de xerox da guia de depósito devidamente quitada.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Considerando que as assembleias dos sindicatos de trabalhadores e de sua federação foram abertas à categoria, inclusive aos não filiados, na forma do artigo 617, parágrafo segundo, da CLT;

Considerando que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI do artigo 8º da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente convenção coletiva, reconhecida constitucionalmente conforme artigo 7º, XXVI;

Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal, pois do contrário as empresas não sindicalizadas não ficariam obrigadas a cumprir as convenções coletivas e os trabalhadores sem filiação não seriam atingidos por cláusulas negativas como redução salarial (CF. art. 7º, VI, flexibilização de jornadas (idem, m XIII e XIV), banco de horas (CLT, art. 59 e § 1º), contrato por prazo determinado (Lei nº 9.601, de 21.1.98), contrato de trabalho por tempo parcial (CLT, art. 58-A, Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, suspensão do contrato de trabalho, CLT, art.467, Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001);

Considerando que as mesmas assembleias que autorizaram os Sindicatos e sua Federação a manter negociações coletivas e celebrar esta convenção fixou, livre e democraticamente a contribuição de custeio abaixo especificada:

1. Fica ajustado que as empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados, sindicalizados ou não, a contribuição negocial/assistencial na forma abaixo:

2. O recolhimento será efetuado até o quinto dia após o desconto através de guias fornecidas pelos sindicatos dos trabalhadores e pela Federação, conforme as respectivas representações, as quais identificarão suas contas bancárias para este fim;

3. os sindicatos dos trabalhadores e a Federação darão publicidade da contribuição, inclusive valor, oportunidade para o desconto e recolhimento na forma da Orientação nº 3 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS e do Termo de Ajustamento de Conduta firmado junto ao Ministério Público do Trabalho; também divulgarão pela imprensa e através de boletim a assinatura da convenção e sobre a contribuição, abrindo prazo para a manifestação de oposição pelos trabalhadores não filiados, que será de 10 dias contados da data da publicação. A manifestação deverá ser apresentada por escrito, pessoal e individualmente nas sedes e sub sedes dos sindicatos e no caso da Federação, também por via postal.

Ao **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESA DE INDUSTRIALIZAÇÃO ALIMENTÍCIA DE SÃO PAULO E REGIÃO (SINDEEIA)** as empresas descontarão dos salários de todos os empregados, exceto dos pertencentes às categoria diferenciadas e profissionais liberais, não participantes desta Convenção Coletiva de trabalho, contribuição assistencial, aprovada pela Assembleia da entidade profissional, nas seguintes condições

a) 1%(hum por cento) ao mês, inclusive 13º salário, a partir de junho/11, de cada empregado, associado ou não ao Sindicato dos Trabalhadores. Este desconto, limitado ao máximo de R\$ 60,00(sessenta reais) deverá ser recolhido pelo empregador, a favor do Sindicato dos Trabalhadores, em conta vinculada bancária, através de guia própria do sindicato Profissional ora conveniente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, juntamente com a relação nominal dos empregados.

b) Ao trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado seu direito de oposição direta e pessoalmente no Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 10 dias contados a partir da assinatura deste instrumento. No prazo máximo de 48 horas, após o vencimento do período de oposição estipulado, o sindicato dos trabalhadores encaminhará a cada empresa, a relação dos trabalhadores que enviaram carta de oposição.

c) As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediárias não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumido desde já a entidade dos trabalhadores conveniente a total responsabilidade pelos valores descontados em qualquer hipótese. Na eventualidade de reclamação trabalhista ou autuação pela fiscalização do trabalho, o Sindicato dos Trabalhadores responderá regressivamente perante às empresas.

d) As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados, no sentido de manifestar o efetivar sua oposição quanto ao desconto da contribuição assistencial.

Ao **STI Alimentação de Mogi Mirim**, fica instituída a contribuição assistencial, a ser descontada dos salários de todos os empregados, sócios e não sócios do SINDICATO, pelo percentual de **1% (um por cento)** ao mês sem limite de incidência, durante a vigência deste instrumento coletivo, repassando o valor arrecadado ao SINDICATO no prazo máximo de 5 (cinco) dias após os descontos. Tudo em conformidade com a decisão do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – “Contribuição Assistencial. A Turma entendeu que é legítima a cobrança de contribuição assistencial imposta aos empregados indistintamente em favor do sindicato, prevista em convenção coletiva de trabalho, estando os não sindicalizados compelidos a satisfazer a mencionada contribuição”. (STF, 2ª Turma, rel.Ministro Marco Aurélio, RE 189.960-SP, julgado em 07.10.00, publicado no DOU em 10.08.01 – Recorrente Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo e Recorrida – Marta Domingues Fernandes) (In, Supremo Tribunal Federal, informativo STF, Brasília, 13 a 17 de novembro de 2000, nº 210), **Parágrafo Único** – Fica ainda, instituído o prazo de 10 dias a partir da data da assembléia que aprovou a pauta de reivindicações 20/04/2012 para a opção do não desconto da contribuição acima mediante protocolo individual na secretaria do sindicato; Ao **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e do Açúcar de Olímpia e Região - SP** cujo desconto será de 1% (um por cento) ao mês e ao **STI da Alimentação de Guarulhos**, cujo desconto é de 2% (dois por cento) ao mês, o **STI Alimentação de Franca** cujo desconto será de 1% (um por cento) ao mês, **STI Alimentação de São José do Rio Preto** Aos não filiados ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São José do Rio Preto, fica assegurado o direito de oposição ao desconto na forma do Termo de Ajustamento de Conduta nº 8602/2011 afixado na sede do Sindicato.

**STI Alimentação de Tupã** cujo desconto será de 1% (um por cento) ao mês, de todos os trabalhadores, associados ou não, com recolhimento no 5º dia útil do mês seguinte ao do desconto, já pré-determinados nas respectivas Assembléias. O montante arrecadado deverá ser recolhido em favor do Sindicato, Federação ou Confederação, em conta vinculada sem limite ao Banco do Brasil ou Caixa Econômica Federal, nos prazos de até **10 de outubro de 2012**. **b)** A Federação e aos Sindicatos Profissionais que ainda não implantaram a contribuição confederativa: as empresas procederão ao desconto nos salários dos empregados a título de contribuição assistencial, de 5% (cinco por cento) sobre os salários já reajustados de março de 2012 com limite de 6 (seis) salários normativos por empregado, devendo o montante ser recolhido junto à Caixa Econômica Federal até o dia **10 de outubro de 2012**. **c)** Em se tratando de Contribuição Assistencial as empresas deverão observar nas guias do sindicato se há o nº da conta da Federação e se está fixado a seu favor o percentual de 15% (quinze por cento) do montante descontado e arrecadado, em conformidade com os estatutos da Federação.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL - "SIDOCAL"**

As empresas contribuirão ao SINDICATO DA INDÚSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO com uma taxa anual necessária à manutenção das atividades sindicais, conforme taxa abaixo discriminada, a ser recolhida em conta especial, em guia própria fornecida pelo Sindicato Patronal até o dia **30 de julho de 2012**, conforme tabela abaixo:

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>Quantidade de Salários Normativos – (R\$)</b>
Até 10 empregados	1
De 11 a 50 empregados	3
De 51 a 150 empregados	4
De 151 a 200 empregados	5
Acima de 200 empregados	8

**Parágrafo 1º:** O salário normativo em referência é o previsto na cláusula salários normativos do presente instrumento;

**Parágrafo 2º:** Para os recolhimentos efetuados fora do prazo previsto no caput, será cobrada multa de 10% (dez por cento) sobre o montante não recolhido, por mês de atraso;

**Parágrafo 3º:** Competirá ao **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO** a propositura da ação perante a Justiça competente no caso do não cumprimento destas disposições, com as penalidades previstas legalmente.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA O SIPAC – SIND IND PANIF E CONF DOCES E CONS ALIMENT CAMPINAS**

Empresas com até 10 empregados	13 UFESP
Empresas de 11 até 20 empregados	18 UFESP
Empresas de 21 até 30 empregados	24 UFESP
Empresas de 31 até 50 empregados	30 UFESP
Empresas de 51 até 100 empregados	45 UFESP



Empresas com mais de 100 empregados	60 UFESP
-------------------------------------	----------

Valor UFESP R\$ 18,44

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas nos artigos 611 e seguintes da CLT.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REUNIÕES**

Bimestralmente as partes reunir-se-ão para tratar de assuntos de interesse das categorias econômica e profissionais.

Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 2 (duas) vias, comprometendo-se, consoante dispõe a Instrução Normativa nº11, de 24 de março de 2009 da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego a promover pelo Sistema Mediador o depósito para fins de registro e arquivamento, na Superintendência Regional do Trabalho no Estado de São Paulo.

São Paulo, 27 de junho de 2012.

\_\_\_\_\_  
MELQUIADES DE ARAUJO

Presidente - FED DOS TRAB NAS IND DE ALIM DO EST S PAULO

\_\_\_\_\_  
VANESSA GARRIDO ACUNZZO

Procuradora

SIND DA IND DE DOCES E CONS ALIMENT NO EST DE SAO PAULO

\_\_\_\_\_  
HIBRAHIM HADDAD NETO

Presidente - SIND IND PANIF E CONF DOCES E CONS ALIMENT CAMPINAS

---

NELSON DA SILVA

Procurador

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE INDUSTRIALIZACAO ALIMENTICIA DE SAO PAULO E REGIAO

SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIMENT E AFINS DE ATA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE ARARAS E LEME

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CAMPINAS (SITAC)

SIND.DOS TRAB.NAS U.DE ACUCAR, NAS INDS DE SUCO CONC.DO C.SOLUVEL, DOS LAT.E DA ALIM.E AFINS DE CAT.E REGIAO

SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS ASSALARIADOS NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCA E REGIAO

SINDICATO TRAB INDUSTRIAS ALIMENTACAO DE GUARATINGUETA

SIND DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO DE GUARULHOS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS D.A.F.DE JAB

SINDICATO DOS TRAB.IND.DE ALIMENTACAO AFINS DE JAU REGI

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALM DE JUNDIAI

SINDICATO TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO E AFINS DE MARILIA E REGIAO

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO ACUCAR DE OLIMPIA E REGIAO

SIND DOS TRAB NAS INDS DEALIMENTACAO E AFINS PIRAC REGI

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE PORTO FELIZ/BOITUVA E REGIAO

SINDICATO DOS TRAB. INDS. ALIMENTACAO DE MOCOCA

SINDICATO DOS TRAB NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENT P FERREIRA

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE P PRUDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ACUCAR, DA ALIMENTACAO E AFINS DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO

SIND TRABS NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS SANTOS

SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTR DE ALIMENT DE S J CAMPOS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO SP

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE SOROCABA E REGIAO

SIND DOS TRABS NAS IND DE ALIMENTACAO DE TAPIRATIBA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TUPA

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO E AFINS DE VOTUPORANGA

SINDICATO DOS TRAB NAS INDÚSTRIAS ALIMENTACAO BARRETOS