



*Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de  
Alimentação do Estado de São Paulo*

01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP

Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028

www.fetiasp.com.br - email fetiasp@fetiasp.com.br

CNPJ 62.651.468/0001-01

**OFÍCIO-CIRCULAR Nº 023/2016-DJ (23.06)**

**REF: CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - SETOR DE RAÇÕES**

Prezado companheiro :

Comunicamos ao Companheiro, que esta Federação e Sindicatos filiados celebraram Convenção Coletiva de Trabalho com o Sindicato Nacional da Indústria de Alimentação Animal – **Sindirações**, que deverão ter seus salários reajustados a partir de 1º de maio de 2016, conforme cláusulas e condições seguintes:

**1º - Salário Normativo:** Fica assegurado, para os empregados abrangidos por esta Convenção, um salário normativo que será de R\$ 1.330,00 (um mil trezentos e trinta reais) por mês. Excluem-se da abrangência desta cláusula os menores aprendizes, na forma da Lei.

**2º - Reajustamento Salarial:** Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01.05.2015 serão reajustados em 01.05.2016 pelos percentuais únicos, totais e negociados a seguir especificados, correspondentes ao período de 01.05.2014 a 30.04.2015, obedecidos os seguintes critérios:

A) Os empregados que, em 30.04.2016, percebiam salários de até R\$ 8.000,00 (oito mil reais) receberão o reajuste de 9,83% (nove inteiros e oitenta e três centésimos por cento).

B) Os empregados que, em 30.04.2016, percebiam salários acima de R\$ 8.000,00 (oito mil reais) receberão valor fixo de R\$ 786,40 (setecentos e oitenta e seis reais e quarenta centavos).

**Parágrafo único :** Devido ao atraso nas negociações, as empresas que não efetuaram o reajuste no mês de maio, deverão pagar as diferenças relativas ao salário dos meses de maio e junho até 30 de julho de 2016. Caso as empresas, na data da assinatura desta Convenção já tenham fechado a folha de pagamento do mês de julho/16, deverão pagar as diferenças, impreterivelmente, na folha do mês de agosto/16, sem qualquer ônus.

**3º - Compensações:** Nos termos da cláusula 3ª todos os aumentos, reajustamentos, antecipações, abonos espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01.05.2015 e até 30.04.2016, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem e da Convenção Coletiva de Trabalho do período 2015/2016.

**4ª - Admissões após a data-base:** Aos empregados admitidos de 01.05.2015 e até 30.04.2016 deverão ser observados os seguintes critérios: A) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função. B) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a data-base 01/05/2015, deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos de acordo com a tabela abaixo, considerando-se, também, como mês de serviço as frações superiores a 15 dias.

A) **Para a faixa salarial da data de admissão de até R\$ 8.000,00 (oito mil reais) :**

| <b>Mês de Admissão</b> | <b>Percentual</b> |
|------------------------|-------------------|
| Maio /2015             | 9,83%             |
| Junho/2015             | 9,02%             |
| Julho/2015             | 8,02%             |
| Agosto/2015            | 7,38%             |
| Setembro/2015          | 6,56%             |
| Outubro/2015           | 5,74%             |
| Novembro/2015          | 4,92%             |
| Dezembro/2015          | 4,1%              |
| Janeiro/2016           | 3,28%             |
| Fevereiro/2016         | 2,46%             |
| Março/2016             | 1,64%             |
| Abril/2016             | 0,82%             |

**B) Para a faixa salarial da data de admissão superior a R\$ 8.000,00 ( oito mil reais):**

| <b><u>Mês de Admissão</u></b> | <b><u>Proporcional Devido R\$</u></b> |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| Maio/2015                     | 786,40                                |
| Junho/2015                    | 720,87                                |
| Julho/2015                    | 655,30                                |
| Agosto/2015                   | 589,77                                |
| Setembro/2015                 | 524,24                                |
| Outubro/2015                  | 458,71                                |
| Novembro/2015                 | 393,18                                |
| Dezembro/2015                 | 327,65                                |
| Janeiro/2016                  | 262,12                                |
| Fevereiro/2016                | 196,59                                |
| Março/2016                    | 131,06                                |
| Abril/2016                    | 65,53                                 |

**5º - Pagamento de salário por via bancária :** As empresas que efetuam o pagamento dos salários dos seus empregados através de cheque, proporcionarão horário que permita o seu imediato recebimento, durante a jornada de trabalho, em conformidade com a Portaria MTb – 3.281 de 07.12.84

**6º - Comprovante de pagamento :** Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação das empresas.

**7º - - Aprendizizes:** Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário correspondente a 70% do salário normativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário correspondente a 100% do salário normativo vigente para a categoria.

**8º - Autorização para desconto em folha de pagamento :** As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos por Lei e por esta Convenção, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

**9º - 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% 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.

**10º - Salário de Admissão:** Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido 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.

**11º - Salário de Substituição:** Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, 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, e as 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 ou gerência.

**12º - 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 primeiras horas extraordinárias diárias, e

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



# Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo

01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP

Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028

www.fetiasp.com.br - email fetiasp@fetiasp.com.br

CNPJ 62.651.468/0001-01

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.

**Parágrafo único** : As horas extraordinárias serão pagas conforme descrito nesta cláusula, ou compensada no regime de "Banco de Horas", por acordo firmado entre a empresa e o Sindicato local.

**13º - Adiantamento da 1ª Parcela do 13º Salário - Férias**: As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

**14º - Complementação do 13º Salário ao Empregado Afastado**: Ao empregado afastado, recebendo 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 o teto previdenciário. Esse pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 e inferior a 180 dias.

**15º - Adicional Noturno**: O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 35% de acréscimo em relação à hora diurna, havendo incidência, inclusive nas prorrogações da jornada noturna de trabalho, mesmo que atingindo a jornada do período diurno.

**16º - Programa de PLR** : Todas as empresas, convenientes deverão constituir Comissões ou definir e apresentar ao Sindicato representativo, plano de PLR, que atendam o disposto na Lei 10.101, sobre a Participação nos Lucros e Resultados.

**Parágrafo primeiro** : As empresas que não possuem o programa deverão apresentá-lo ao Sindicato representativo em até 30 dias úteis após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, e as empresas que já desenvolvem terão prazo até o dia 30/09/2016 para renová-lo. Caso não o façam, pagarão uma multa de 100% do valor do Salário Normativo, em favor de cada empregado prejudicado, a título de indenização. Estão excluídos desta obrigação as empresas que já tenham implantado o programa.

**17º - Cesta de Alimentos** : As empresas fornecerão mensalmente aos empregados uma cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 185,00 (cento e oitenta e cinco reais), preservadas as condições já negociadas com as empresas, a qual não integrará o salário para nenhum fim de direito.

**Parágrafo único** : As empresas que fornecem um valor maior que ao acima pactuado, deverão corrigir em 9,83% (nove inteiros e oitenta e três centésimos por cento) os valores já praticados, respeitadas as condições já negociadas.

**18º - Complementação de Auxílio-Acidente do Trabalho e do Auxílio-Doença Previdenciário**: As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º ao 120º dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho e de doença, que trabalhem na atual empresa há mais de 06 meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário, como se estivessem em atividade, respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária.

**19º - Auxílio Funeral**: No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, 6 (seis) salários normativos da categoria profissional conveniente, vigentes à data do falecimento. Ficam excluídos 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.

**20º - Reembolso-Creche**: As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, 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, pela concessão de auxílio pecuniário, às suas empregadas, no valor mensal correspondente a 20% do Salário Normativo aplicável aos empregados da empresa, observadas as seguintes condições:

a) este auxílio pecuniário será concedido a crianças de 0 a 1 ano de idade, porém limitado ao período máximo de 9 (nove) meses, a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392 da CLT.

b) o referido pagamento, a título de auxílio pecuniário, não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário e aviso prévio.

c) o objeto desta cláusula deixará de existir caso a empresa instale 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.

d) O auxílio pecuniário beneficiará somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa.

**21º - Gratificação por Aposentadoria:** Ao empregado que se desligar voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviço na atual empresa por mais de 10 anos, será concedida como gratificação, a importância correspondente a 1 salário contratual ou 2 salários normativos, observada a condição mais vantajosa ao empregado. Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem, ou venham a adotar, procedimentos mais benéficos.

**23º - 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, será anotada na CTPS, no prazo de 48 horas, contadas a partir da entrega do documento pelo empregado à empresa, nos termos do art 29 da CLT.

**24º - Carta-Aviso de Dispensa:** Entrega, contra-recibo, de carta-aviso de dispensa, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

**25º - 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; 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 multa como a que equivaler ao seu salário nominal diário, por dia que ultrapassar o prazo legal, limitada a um salário nominal mensal do empregado. Não se 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.

**26º - 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 previsto 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.

**27º - 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.

**28º - 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 meses, será dispensado do período de experiência.

**29º - Empregados em Vias de Aposentadoria:** Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 5 a 7 anos de trabalho ininterruptos na atual empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 18 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 18 meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos. Nesse caso o empregado que conte mais de 7 anos de trabalhos ininterruptos na atual empresa, e quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 24 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 1º:** Ao empregado que conte concomitante e comprovadamente com mais de 15 anos de serviço na atual empresa, 50 ou mais anos de idade e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 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 as partes ou pedido de demissão.

**Parágrafo 2º :** Para que o empregado possa gozar do benefício previsto no caput, obriga-se a dar conhecimento por escrito à empresa por ocasião da data que adquirir esse direito.



# Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo

01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP

Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028

www.fetiasp.com.br - email fetiasp@fetiasp.com.br

CNPJ 62.651.468/0001-01

**30º - Empregadas Gestantes:** Garantia de emprego ou salário à empregada gestante até 60 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.

**31º - Empregados em idade de Prestação do 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 incorporação e nos 30 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.

**32º - Garantia de emprego ou salário :** Garantia de emprego ou salário, mínimo de doze meses, a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado por acidente de trabalho por período superior a 15 dias, nos termos do Artigo 118 da Lei nº 8213/91.

**33º - 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 60 (sessenta) dias, excluídos os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes, pedido de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

**34º - Empregada Adotante:** As empresas garantirão o emprego, ou salário às empregadas que adotarem, judicialmente, ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de crianças na faixa etária 0 (zero) a 12 (doze) meses de idade, a partir da respectiva comprovação, por período de 120 (cento e vinte) dias, conforme Artigo 392-A da CLT \_parágrafo 1º ao parágrafo 4º.

**35º - Tolerância para Atrasos:** Serão tolerados atrasos, num total de até 10 minutos, durante a semana, 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.

**36º - Flexibilização da duração anual do trabalho:** As empresas que necessitarem suspender ou reduzir suas atividades por razões técnicas, operacionais ou comerciais, tais como: falta de matéria-prima, falta de energia, manutenção ou instalação de equipamento, diminuição de vendas ou excesso de estoque, poderão ajustar/negociar com o Sindicato profissional Acordo Coletivo de Trabalho, que permitirá ou não a flexibilização da duração anual do trabalho.

**37º - 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, tem-se por cumpridas 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.

**38º - 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 constatadas 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.

**39º - Abono de Faltas ao Estudante:** Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimentos 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.

**40º - Ausências Justificadas:** O trabalho poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação:

a) por 2 (dois) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro(a);

b) por 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), filhos, pai ou mãe;  
c) por 1 (um) dia para internação hospitalar de cônjuge ou filho dependente, quando coincidente com o dia normal de trabalho;

d) por 3 (três) dias úteis, para casamento.

**41º - 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, a qual deverá ser feita antes ou após a jornada normal de trabalho desde que aceita a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive, mulheres e menores. O referido acordo após a assinatura dos funcionários deverá ser protocolado no Sindicato dos Trabalhadores.

**42º - Escala de Revezamento:** As empresas afixarão nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 10 dias, as escalas de revezamento de folgas, ressalvados os casos de força maior e casos fortuitos.

**43º - Férias:** As férias individuais, 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 primeiro:** Quando as férias coletivas concedidas parceladamente, abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

**Parágrafo segundo:** Garantia de emprego e salário até 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

**44º - Condições de higiene no trabalho :** Serão assegurados aos trabalhadores as seguintes condições de higiene e conforto : a) água potável, filtrada ou envasada; b) sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza; e c) chuveiro com água quente.

**45º - Uniformes e Epis:** Na exigência pela empresa do uso de uniformes, calçados especiais, equipamentos de proteção individual e ferramentas de trabalho fica a empresa obrigada a fornecê-las sem ônus para o empregado. O tempo despendido à troca de uniformes e EPI's não será considerado tempo à disposição da empresa. O fornecimento será regulamentado pela empresa quanto ao uso, restrição e devolução no caso de rescisão do contrato de trabalho e transferência de local de trabalho.

**46º - Treinamento:** O treinamento dos empregados recém admitidos, para fins de prevenção contra acidente, será ministrado no horário normal de trabalho.

**47º - Cipas :** Serão Constituídas comissões internas de prevenção de acidentes do trabalho – CIPAS – nas empresas com 20 ou mais empregados, nos termos da lei.

**Parágrafos único :** Fica a critério da empresa avaliar a possibilidade de liberar ou não ao menos um profissional da CIPA , ou Técnico de Segurança para participar de encontros relacionados à questão da Segurança e Medicina do Trabalho.

**47º - 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 conterá os medicamentos básicos.

**48º - Sindicalização :** Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, um dia por ano, local e meios para esse fim. A data será convencionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado entre a empresa e o respectivo Sindicato e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

**49º - Dirigentes do sindicato : Ausências :** Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal, no máximo de 2 por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até 10 (dez) dias, por dirigente no período de 12 (doze) meses, sem qualquer prejuízo de remuneração, para tratar de assuntos relacionados à entidade, devendo o sindicato avisar a empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**§ 1º -** Sendo os dois dirigentes da mesma empresa, e exercendo suas funções na mesma seção, não poderão se ausentar no mesmo tempo, salvo se houver concordância da empresa.

**§ 2º -** Necessitando o Sindicato de apenas 1 (um) dirigente, ele acumulará para si os dias de ausência do outro dirigente, ou seja terá direito a 16 (dezesesseis) dias no período de 12 (doze) meses, não gerando ao empregado que não as usufruiu qualquer direito ou acúmulo de dias, e ao que as usufruiu nada poderá ser compensada em futuros períodos.

**50º - Relação de Contribuintes:** As empresas remeterão, no prazo de 10 dias úteis após o recolhimento da contribuição sindical, ao correspondente Sindicato conveniente, em caráter confidencial, mediante recibo, relação



# Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo

01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP

Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028

www.fetiasp.com.br - email fetiasp@fetiasp.com.br

CNPJ 62.651.468/0001-01

em que constem os nomes dos empregados representados pelo mesmo Sindicato e os valores unitários das respectivas importâncias descontadas.

**51º - 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 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.

**52º - Contribuição Assistencial:** A Contribuição Assistencial de Empregados integra a presente Convenção, nos seguintes termos: - **Para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São Paulo:** 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 agosto/16, 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.

- **Para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de 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.

- **Para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo e demais sindicatos:** Considerando que as assembleias dos sindicatos de trabalhadores e de sua federação foram abertas a 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.
- 53º - Eleições Sindicais** : No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelo Sindicato com antecedência mínima de 48 horas, as empresas mediante entendimento prévio com a entidade sindical, destinarão local adequado para acesso de mesários e fiscais, liberando os associados pelo tempo necessário ao exercício do voto.
- 54º - Quadro de Avisos** : As empresas facilitarão a colocação em seus quadros de avisos, de comunicações do sindicato dos empregados, desde que assinados por sua diretoria e após previamente aprovados pela direção das empresas.
- 55º - Multa**: Multa de 10% do valor do salário normativo previsto na cláusula 4ª., por infração, em caso de descumprimento desta Convenção, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta cláusula, as que já possuam cominações específicas, na Lei ou nesta Convenção.
- 56º - Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação**: O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.
- 57º - Normas Constitucionais**: A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.
- 58º - Juízo Competente**: Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável.
- 59º - Recomendação – Lavagem de Uniforme** – Recomenda-se que os empregados procedam a lavagem dos uniformes de seus empregados.
- 60º - 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.
- 61º - Vigência**: Vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho pelo prazo de um ano, com início em 1º de maio de 2016 e término em 30 de abril de 2017.

Sendo o que se oferecia, aproveitamos para renovar nossas

Saudações Sindicais



PRESIDENTE INTERINO