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 044/2014-DJ (15.10)

REF: CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - SETOR TORREFAÇÃO E MOAGEM

Prezado companheiro,

Comunicamos ao companheiro, que esta Federação e Sindicatos filiados celebraram Convenção Coletiva de Trabalho com o Sindicato da Indústria de Café do Estado de São Paulo, para reajustamento dos salários e novas condições, conforme cláusulas seguintes:

1ª-VIGENCIA E DATA-BASE: Esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** terá vigência a partir de 1ª de setembro de 2014 com término em 31 de agosto de 2015.

2ª- **ABRANGÊNCIA** : a presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria (s) Trabalhadores nas Indústrias de Torrefação e Moagem de Café, com abrangência territorial em São Paulo.

3ª- **SALÁRIO NORMATIVO: A -** Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção, contratados a partir de 01.09.2014, um salário normativo no valor de **R$ 993,00** (novecentos e e noventa e tres reais).

B - Excluem-se da abrangência desta cláusula os aprendizes, na forma da lei.

4ª - REAJUSTAMENTO SALARIAL: A) Os salários vigentes em 01 de setembro de 2013, dos empregados abrangidos por esta Convenção, serão reajustados em 01 de setembro de 2014 pelo percentual único, total e negociado, correspondente ao período de 01.09.2013 a 31.08.2014, de **7,35%** (sete ponto trinta e cinco por cento).

B) As empresas que não aplicaram o reajuste de 7,35% em setembro, deverão corrigi-lo e complementá-lo no salário de outubro de 2014.

5ª- DATA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: A- O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o dia 05 (cinco) do mês seguinte ao vencido, garantidas as condições mais favoráveis já existentes na empresa

B- Quando o vencimento recair em sábado o pagamento será antecipado para o 1º dia útil anterior, se coincidir com domingo ou feriado será feito no primeiro dia posterior.

6a – COMPENSAÇÕES : Serão compensados do reajustamento previsto na cláusula 1ª todos os aumentos, reajustamentos, antecipações, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01.09.2013 e até 31.08.2014, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

7ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE): A - Garantidas as condições mais favoráveis preexistentes, e na quinzena anterior à data de pagamento do salário, as empresas concederão adiantamento salarial, sob a forma de **VALE** a seus empregados. Quando o pagamento for efetuado até o último dia útil do mês, o adiantamento deverá ser realizado até o dia 15. Quando o pagamento for efetuado até o dia 05 do mês vencido, o adiantamento deverá ser realizado até o dia 20. Se este dia coincidir com sábado, domingo ou feriado, o pagamento será efetuado no último dia útil que o anteceder, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário nominal do próprio mês, inclusive no curso do aviso prévio. A presente condição não se aplicará àqueles empregados que tiverem faltado injustificadamente ao serviço por mais de 02 (dois) dias, até o dia 15 (quinze) do mês referente ao vale a ser concedido.

B - Estão desobrigadas do cumprimento desta cláusula as empresas que oferecerem vale-supermercado ou vale-cooperativa em percentuais iguais ou superiores a 40% (quarenta por cento).

8ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS ATRAVÉS DE BANCOS: A - Sempre que os salários forem pagos através de Bancos, será observado o procedimento no Art. 465 da CLT.

B - Excetuam-se das exigências e disposições constantes da letra "A", empresas que mantenham postos bancários em suas dependências, e façam os referidos pagamentos nesses locais.

9ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO NOS SALÁRIOS : As empresas poderão descontar dos salários de seus empregados, consoante dispõe o art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos adiantamentos e outras hipóteses previstas em lei, todos os demais benefícios por ela propiciados, que total ou parcialmente sejam pagos pelos trabalhadores, quando os respectivos descontos forem autorizados, por escrito, pelos próprios empregados.

10ª- As empresas procurarão, desde que possível, adotar o sistema de pagamento do PIS no próprio local de trabalho**.**

11ª - ADIANTAMENTO DA 1a. PARCELA DO 13° SALÁRIO – FÉRIAS: Faculta-se ás empresas atenderem o pedido de pagamento do adiantamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13° salário, à época do gozo de férias do empregado, ainda que referido pedido não tenha sido apresentado por ocasião do prazo legal.

12ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO: O empregado afastado do emprego após o decurso dos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, por motivo de auxílio-doença, não poderá receber o 13º salário do ano corrente com valor menor que 80% do salário que teria direito. Para apuração, as empresas deverão comparar o quanto o empregado recebeu da Previdência Social, devendo, as empresas complementarem a diferença faltante, cabendo ao empregado apresentar à empresa o documento emitido pela Previdência comprovando o valor recebido, respeitado o prazo limite do 5º dia útil de Dezembro.

13a- ADICIONAL NOTURNO: O adicional para o trabalho noturno fica fixado em 30% (trinta por cento), para o trabalho desempenhado das 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia imediato.

14ª – PROMOÇÕES: A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias, à exceção dos cargos de supervisão ou chefia, em que o prazo experimental será de até 90 (noventa) dias. Vencido o período experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial, que corresponderá a um mínimo de 10% (dez por cento) sobre o salário então vigente, serão anotados na Carteira de Trabalho.

15ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS: Na forma e para os efeitos do artigo 7º, XI da Constituição Federal, Lei n.º 10.101 de 19/12/2000, as partes, após negociação, estabelecem, através da presente Convenção Coletiva, o seguinte:

A – As empresas com até 20 (vinte) funcionários, pagarão a estes, a título de participação nos lucros e/ou resultados, o valor fixo de R$ 993,00 (novecentos e noventa e tres reais), em duas parcelas, sendo a primeira de R$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais) até 20 de Outubro/2014, e a segunda parcela de R$ 488,00 (quatrocentos e oitenta e oito reais) até o dia 20 de Abril/2015. Caso não haja possibilidade

de pagamento até 20 de outubro de 2014, da primeira parcela, as empresas deverão fazê-lo no pagamento de salários do mês de outubro de 2014.

B – Para as empresas com mais de 20 (vinte) empregados, fica fixado o valor de R$ 1.567,00 (hum mil quinhentos e sessenta e sete reais) a título de participação nos lucros e/ou resultados a ser pago aos seus funcionários, em duas parcelas, sendo a primeira de R$ 870,00 (oitocentos e setenta reais) até 20 de Outubro/2014), e a segunda parcela de R$697,00 (seiscentos e noventa e sete reais) até o dia 20 de Abril/2015. Caso não haja possibilidade de pagamento até 20 de outubro de 2014, da primeira parcela, as empresas deverão fazê-lo no pagamento de salários do mês de outubro de 2014.

C - A participação nos lucros aqui convencionada, não tem natureza salarial e, portanto, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

D - Os valores descritos nas letras 'A' e 'B' desta, serão pagos aos empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2013, proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando mês o período igual ou superior a 15 (quinze) dias.

E - Os empregados que foram desligados antes do término da vigência da Convenção Coletiva 2013/2014 (Agosto/2014), farão jus à proporcionalidade, à razão de 1/12 (um – doze ávos) por mês de serviço, considerando mês o período igual ou superior a 15 (quinze) dias, contados a partir do início da vigência da Convenção Coletiva de trabalho 2013/2014 (Setembro/2013).

F - Ficam desobrigadas dos pagamentos previstos nas letras "A" e "B" as empresas que possuem programas próprios de participação nos lucros e/ou resultados-PLR.

G – O empregado dispensado sem justa causa antes do pagamento da PLR, deverá receber a importância por ocasião da homologação da rescisão contratual de trabalho.

H - As empresas, caso tenham dificuldades econômico financeira, poderão deixar de cumprir as condições estabelecidas nesta cláusula desde que estabeleçam diretamente com os respectivos Sindicatos dos Trabalhadores, através de acordo coletivo, condições especificas para pagamento do PLR, conforme a realidade de cada empresa.

16ª- CESTA BÁSICA : As empresas deverão conceder a todos os seus empregados uma cesta básica mensal no valor de **R$ 85,00** (oitenta e cinco reais), a partir de 1º setembro**/2014,** descontando R$0,50/cesta, constituída de gêneros alimentícios, ou, vale alimentação. A primeira entrega deverá ocorrer até o dia 30 de setembro de 2014. As demais serão entregues sempre no primeiro dia útil subsequente ao mês de sua competência ou, quando coincidir com domingo ou feriado no primeiro dia útil imediato. Farão jus ao recebimento das cestas básicas e ou vale alimentação a partir das datas retro-citadas os empregados afastados pela Previdência Social (INSS); os afastados por doença até o prazo de 90 (noventa) dias; os acidentados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, e grávidas pelo tempo de afastamento. Caso as empresas não tenham reajustado este benefício em 1º de setembro de 2014 deverão corrigí-lo/complementá-lo juntamente com a cesta básica de outubro 2014. As empresas que já concedem cestas básicas ou vale alimentação em melhores condições manterão essa condição. Esta concessão não se incorporará aos salários para todos os efeitos legais **§ único :** A instituição da Cesta Básica tem caráter permanente.

17ª- AUXÍLIO FUNERAL: No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará o valor equivalente a 05 (cinco) Salários Normativos através do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, com o título de complemento para auxílio-funeral, aos dependentes/beneficiários que forem reconhecidos por Juiz Competente através de Alvará Judicial e/ou pela Previdência Social através de documento específico. 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 subvencionem totalmente as despesas do funeral.

18ª- CESTA NATALINA : As empresas deverão conceder aos seus empregados até dia 20 de dezembro de 2014, uma cesta natalina ao ano composta de gêneros alimentícios, equivalente ao custo de R$ 108,00 (cento e oito reais), sendo certo que este benefício não possui qualquer cunho salarial.

19ª- VÉSPERA DE APOSENTADORIA: Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 05 (cinco) anos de trabalho contínuo na mesma empresa, e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 meses.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para fazer jús a este reembolso, o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada.

20ª- GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA: Ao empregado com 07 (sete) ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa e que dela se desligar espontaneamente por motivo de aposentadoria, será pago abono equivalente a 05 (cinco) vezes o valor do Salário Normativo em vigor na ocasião. Se o empregado continuar trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o pagamento do abono será garantido apenas por ocasião do desligamento definitivo. Ficam ressalvadas as condições preexistentes, desde que mais favoráveis à presente.

21ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE (01.09.2013).: O reajustamento salarial dos empregados admitidos de 01.09.2013 e até 31.08.2014 obedecerá aos seguintes critérios: **A)** Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento e aumento 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 por empresas constituídas após **01.09.2013,** deverá ser aplicado o percentual de acordo com a tabela abaixo, considerando-se, também, como mês de serviço as frações superiores a 15 dias:

TABELA DE CÁLCULO - PROPORCIONALIDADE

- TABELA DE CÁLCULO -	**Reajuste Salarial: 7,35%**
Mês de admissão	**Percentual %**
Setembro 2013	**7,35**
Outubro 2013	**6,74**
Novembro 2013	**6,12**
Dezembro 2013	**5,51**
Janeiro 2014	**4,90**
Fevereiro 2014	**4,29**
Março 2014	**3,68**
Abril 2014	**3,06**
Maio 2014	**2,45**
Junho 2014	**1,84**

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

Julho	**2014**	**1,22**
Agosto	**2014**	**0,61**

22ª- 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.
23ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Fornecimento obrigatório pelo empregador de comprovante de pagamento com a discriminação de importâncias pagas, inclusive horas extras, adicional noturno e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o recolhimento do FGTS.
25ª- PRIMEIRO EMPREGO: Com o objetivo de as empresas criarem novos postos de trabalho, poderão contratar empregado cujo contrato de trabalho deverá ser o primeiro em sua carteira profissional (primeiro emprego), mediante pagamento do piso salarial fixado para convenção ou norma coletiva anterior, pelo prazo de 90 (noventa) dias. Esgotado esse prazo e permanecendo o trabalhador a prestar serviços à empresa, a partir do 91º (nonagésimo primeiro) dia passará a receber o piso salarial fixado para a categoria em convenção ou norma coletiva".
26ª- EXTRATO DO FGTS: No caso de rescisão do contrato de trabalho, imotivada ou por pedido de demissão, a empresa fornecerá ao empregado o extrato de sua conta vinculada do FGTS no prazo de 10 (dez) dias úteis subsequentes à data da rescisão contratual, não sendo responsável por eventuais atrasos motivados pelo Banco depositário.
27ª- CARTA – AVISO DE DISPENSA: Entrega, contra recibo, de carta aviso de dispensa ao empregado demitido sob a acusação de falta grave.
28ª- AVISO PRÉVIO: O aviso prévio será comunicado por escrito, esclarecendo se será trabalhado ou não, aplicando-se o disposto na Lei nº 12506, de 11/10/2011.
Esclarecem as partes que o cumprimento do aviso trabalhado, em caso de demissão ou demissionário, restringir-se-á ao período de 30 (trinta) dias, como previsto no art.487, da CLT.
29ª- UTILIZAÇÃO DO QUADRO DE AVISOS : Os Sindicatos dos Trabalhadores poderão utilizar quadro de avisos da empresa para a fixação de comunicados, informações e convocações. Todo o material a ser exposto no quadro de avisos será previamente submetido a aprovação da empresa.
30ª- AUTOMAÇÃO: Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas, as empresas se dispõem a promover treinamento para que seus funcionários adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho, assegurados os dispositivos de segurança previstos em lei.
31ª- PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS – PRAZO: A - 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 no art. 477 e seus parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, sujeitando-se às multas ali previstas em caso de desobediência (§§ 6° e 8°). No ato da dispensa ou pedido de demissão, o empregado será avisado, por escrito, do local e hora em que se dará o pagamento das verbas rescisórias.
B - No ato da homologação do contrato de trabalho, seja no Sindicato dos Trabalhadores ou no Ministério do Trabalho, a empresa fica obrigada a apresentar as guias de quitação da contribuição sindical e da contribuição assistencial, devidos à entidade representativa dos trabalhadores.
32ª- CARTA DE REFERÊNCIA: Desde que o empregado solicite por escrito, a empresa lhe fornecerá carta de referência da qual deverá constar no mínimo, a indicação do período trabalhado.
33ª- CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS E DROGARIAS: Recomenda-se às empresas que mantenham convênios com farmácias e drogarias, com a finalidade de facilitar aos empregados a aquisição de remédios e/ou medicamentos.
34ª- CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO: As empresas comprometem-se a envidar todos os esforços visando a promoção, divulgação e o desenvolvimento de campanhas e palestras de conscientização, sensibilização e prevenção envolvendo os seguintes temas: a) gênero, raça e etnia; b) assédio moral; c) câncer de colo, de útero e de mama.
35ª- ASSISTÊNCIA MÉDICA : As empresas com mais de 85 (oitenta e cinco) empregados deverão conceder o benefício assistência médica, inclusive aos dependentes, com custo compartilhado do trabalhador (co-participação), garantindo a participação dos Sindicatos e respectivos Trabalhadores nas negociações envolvendo as operadoras de planos de saúde, exceto nos casos das empresas que já concedem este benefício, que, inclusive, poderão manter as condições pré-existentes praticadas na concessão deste benefício.
36ª- ESTABILIDADE CIPEIROS : A . Fica garantido estabilidade no emprego para todos os membros titulares eleitos pelos trabalhadores e seus respectivos suplentes na CIPA, considerando os prazos previstos por lei. B – Os membros da CIPA, limitados a 2 participantes por empresa, terão direito 1 dia de trabalho por ano abonado para participar de eventos sindicais ligados à CIPA, devendo ser comunicada à empresa com 72 horas de antecedência, a participação dos cipeiros.
37ª- GESTANTE : Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, a não ser nas hipóteses de rescisão por justa causa, contratos a prazo, acordo para rescisão e pedido de demissão.
38ª- **SERVIÇO MILITAR :** Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar ou Tiro de Guerra, desde o alistamento até a incorporação, e até 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu. O empregado, enquanto se encontrar nesse período, não poderá ser despedido a não ser nas hipóteses de dispensa por justa causa, contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, acordo para rescisão, pedido de demissão e transação.
39ª- EMPREGADA – ADOTANTE : O presente benefício é regido pelas disposições previstas na Lei 10.421 de 15 de abril de 2002.
40ª- TOLERÂNCIA : 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.
§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

41ª- HORAS EXTRAS : A - Havendo trabalho extraordinários de segunda-feira até sábado inclusive, as horas extras serão remuneradas da seguinte forma:
I – Com o adicional de 60% (sessenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal, para as primeiras 30 (trinta) horas prestadas durante o mês. II - com o adicional de 70% (setenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal, para aquelas horas extras que ultrapassarem as 30 (trinta) primeiras prestadas durante o mês.
B - As horas extras serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), calculado sobre o valor da hora normal, quando prestadas em dias destinados ao repouso semanal e feriados, e não houver concessão de folga semana compensatória.
C - As horas extras desde que prestadas com habitualidade,
serão integradas, por média, no valor da remuneração, para cálculo das férias, 13° salários, descansos semanais remunerados e aviso prévio.
42ª- ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE : Será abonada a falta do empregado estudante nos dias de exames, quando estes coincidirem com o horário de trabalho, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação posterior à falta, em 05 (cinco) dias.
43ª- AUSÊNCIA JUSTIFICADA : O empregado poderá faltar ao serviço desde que comprove o motivo determinante por documento hábil, no dia destinado à internação de cônjuge ou companheiro(a) e de filho menor de 14 anos de idade, pelo número de horas indispensáveis, sem sofrer prejuízo salarial. No caso de falecimento de sogro ou sogra legalmente reconhecidos, fica admitida a ausência do empregado no dia do féretro, o qual perderá somente as horas não trabalhadas, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, desde que exibido o atestado de óbito correspondente.
44ª- TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR : Quando as empresas suspenderem suas atividades por motivos técnicos, relativos à execução de serviços de manutenção ou falta de matéria prima, não poderão exigir a compensação de horas deixadas de trabalhar, em dias de férias, nem exigir sua reposição.
45ª- - LIBERAÇÃO DO TRABALHO EM DIAS ÚTEIS – CONDIÇÕES : As empresas poderão liberar o 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 a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.
46ª- DESJEJUM : As empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários devem fornecer gratuitamente aos seus empregados, antes da jornada de trabalho, um desjejum constituído, no mínimo, de um copo de café com leite (tipo "pingado") e de um pão (tipo francês) com manteiga.
47ª- INÍCIO DE FÉRIAS : A - O início das férias individuais será fixado a partir do primeiro dia útil da semana, sendo vedado iniciar-se em dias já compensados.
B - Quando as férias individuais ou coletivas abrangerem o dia 25 de Dezembro ou 1º de Maio, estes dias não serão computados no prazo de sua duração.
48ª- ÁGUA POTÁVEL : As empresas ficam obrigadas a fornecer água potável aos seus empregados.
49ª- TREINAMENTO : Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com o material de proteção individual (E.P.I.s) e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa. Desde que seja necessário, a empresa fixará um número maior de dias para o treinamento.
50ª- UNIFORMES : Fornecimento gratuito de uniformes e calçados especiais aos empregados, quando exigidos pelo empregador ou no caso de determinação legal.
51ª- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS : Reconhecimento pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio ou através de convênio, de atestados médicos e odontológicos expedidos pelo ambulatório do Sindicato.
52ª- PRIMEIROS SOCORROS : As empresas manterão em todos os turnos de trabalho, em local de fácil acesso, medicamentos de primeiros socorros à disposição dos empregados
53ª- ANTECIPAÇÃO DO BENEFÍCIO DO INSS CASO DE DOENÇA OU ACIDENTE : Para empregados afastados por doença ou acidente, e que ainda não estejam recebendo o benefício concedido pelo INSS, as empresas comprometem-se, pelo prazo máximo e improrrogável de 03 (três) meses, a antecipar a importância mensal correspondente ao piso da categoria, por empregado afastado, que será paga na data de vencimento dos salários.
54ª- PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados, quando do recebimento do Auxílio-Doença ou Auxílio-Acidente pelo INSS deverão devolver integralmente e de imediato as importâncias antecipadas, ficando as empresas, desde já e em qualquer hipótese, autorizadas a descontar em folha de pagamento o valor integral de toda a importância antecipada, devidamente corrigida, quando do retorno do empregado afastado.
55ª - EMPREGADO ACIDENTADO : Enquanto perdurarem os critérios da atual legislação (Lei 8.213, de 24.07.91 e Decreto n° 61 1, de 21.07.92), o empregado que sofreu acidente do trabalho tem, após a cessação do auxílio-doença acidentário; garantia de emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, excluídos os casos de contratos a prazo, dispensa por justa causa, acordo entre as partes para rescisão do contrato de trabalho, e pedido de demissão.
56ª – ESTABILIDADE APÓS AUXILIO DOENÇA : As empresas garantirão ao empregado quando do termino do auxílio doença previdenciário estabilidade no emprego pelo período de 30 dias (trinta) dias, sem prejuízo do aviso prévio legal.
57ª- COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO : Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta **CONVENÇÃO COLETIVA**.
58ª- MULTA : Multa de 15% (quinze por cento) do valor do salário normativo, conforme previsto na cláusula 4ª, em caso de descumprimento desta Convenção, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta multa aquelas cláusulas que já tenham cominações específicas, na Lei ou nesta Convenção.
Antes de pretender o recebimento da multa, a Entidade de Classe representativa do empregado deverá notificar a empresa, comunicando-lhe a irregularidade existente, e concedendo-lhe um prazo mínimo de 30 (trinta) dias para normalizar a situação. Se, no curso do prazo concedido a empresa corrigir a irregularidade, não existirá multa
59ª- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS : A - No caso específico do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS E PRODUTOS DERIVADOS DO AÇÚCAR E DE TORREFAÇÃO, MOAGEM E SOLÚVEL DE CAFÉ DOS MUNICÍPIOS DE SÃO PAULO (CAPITAL), GRANDE SÃO PAULO, MOGI DAS CRUZES, SÃO ROQUE E ARAÇARIGUAMA,** as empresas descontarão, **mensalmente**, dos salários de todos os empregados abrangidos por esta Convenção, sejam associados ou não, uma **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** que corresponderá a 12%, (doze por cento) do salário devido e que será dividido em parcelas de 1% (um por cento) a ser descontada a partir do mês de setembro de 2014, levando em conta o salário da ocasião e recolhida até 10º dia do subseqüente ao do desconto efetuado portanto as parcelas descontadas em setembro/2014

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

deverão ser recolhidas até o dia 10/10/2014 em favor da Entidade de classe que os representa, obedecendo o limite (teto) de 06 salários normativos.

B – Ao **STI ALIMENTAÇÃO DE AVARÉ** : Fica assegurado ao trabalhador representado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação Avaré e Região que integra seu quadro associativo, bem como aos trabalhadores não filiados desta entidade o direito de se opor aos descontos das Contribuições assistencial, negocial, de revigoramento de reforço sindical, confederativa ou outras da mesma espécie, ressalvadas somente as contribuições sindical anual e a associativa, cuja oposição poderá ser apresentada por manifestação assinada pelo trabalhador sem a exigência de seu comparecimento no sindicato, dentro do prazo de 10 dias contado da realização da assembléia geral extraordinária que estabeleceu o valor da mencionada contribuição, conforme Termo de Compromisso firmado pelo Sindicato com a Procuradoria do Trabalho no município de Bauru, neste Estado.

C – Ao **STI NAS USINAS DE AÇÚCAR, NAS INDÚSTRIAS DE SUCO, CONCENTRADO, CO CAFÉ SOLÚVEL, DOS LATICÍNIOS E DA ALIMENTAÇÃO DE CATANDUVA E REGIÃO** , cuja contribuição é devida somente para os associados do sindicato.

D – No caso específico do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE GUARATINGUETÁ E REGIÃO**, as empresas descontarão dos salários de todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, sejam associados ou não, uma **Contribuição Assistencial** correspondente a 5,% (cinco por cento) no mês de setembro/2014 e 5% (cinco por cento) no mês de Dezembro/2014. Se coincidir com o dia de sábado, domingo ou feriado será dilatado para o primeiro dia útil após. O desconto destinado à contribuição assistencial será calculado até salário que não ultrapasse o limite (teto) de 06 Salários Normativos. Os montantes arrecadados deverão ser depositados em favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, em conta vinculada, sem limite, na Caixa Econômica Federal, conforme guias que serão remetidas às empresas. Fica estabelecido que o Sindicato dos Trabalhadores convenente destinará 15% (quinze por cento) do montante arrecadado à Federação dos Trabalhadores signatária desta Convenção, através de guias próprias de recolhimento, a serem fornecidas pelo aludido Sindicato, já impresso o código.

E – Ao **STIA MOCOCA** : 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, inclusive sobre 13º salário, 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 legitima 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 29.08.2014 para a opção do não desconto da contribuição acima mediante protocolo individual na secretaria do sindicato.

F - ao **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE 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 para a opção do não desconto da contribuição acima mediante protocolo individual na secretaria do sindicato

H – No caso específico do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE OLÍMPIA,** fica assegurado o direito de oposição aos trabalhadores não filiados ao Sindicato nos termos do acordo firmado com o Ministério Público do Trabalho no processo nº 574/2010 – Vara do Trabalho de Olímpia-SP.

I – No caso específico do **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.

J – Os demais sindicatos participantes STI Alimentação de **Barretos, Jaú, Limeira e São José dos Campos,** a contribuição será de acordo com suas assembléias, comunicando as empresas o valor a ser descontado.

L - No caso específico da **Federação** e dos Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de**, Araraquara, Araras, Campinas, Capivari, Cruzeiro, Franca, Itapira, Jundiaí, Marília, Piracicaba, Porto Feliz, Porto Ferreira, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Rio Claro, Sorocaba, Tapiratiba e Tupã**, 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. Caso o empregado abrangido pela presente convenção coletiva de trabalho, em quaisquer de suas cláusulas, tiver seu contrato de trabalho rescindido, o valor devido a título de Contribuição Assistencial deverá ser descontado por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho, relativamente aos meses vincendos. A época dos descontos da contribuição assistencial, as empresas, sempre na condição de simples intermediárias, envidarão esforços no sentido de que seus empregados

sejam devidamente informados acerca da importante atuação desempenhada pelo ente sindical de sua categoria, bem como da necessidade daqueles em aportarem a contribuição prevista nesta cláusula 53, a qual possibilita que referido ente possa exercer a contento sua representatividade e prestar os serviços de caráter assistencial inerentes a sua atuação.

60ª- CUMPRIMENTO : As partes signatárias se comprometem a observar e respeitar todas as cláusulas e condições estabelecidas e previstas na presente **CONVENÇÃO**, cuja validade reconhecem integralmente.

61ª- 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 artº 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Sendo o que se oferecia para o momento, aproveitamos para renovar nossas

Saudações Sindicais

Melquíades de Araújo
PRESIDENTE