

Convenção Coletiva de Trabalho

Entre as partes, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CAFÉ NO ESTADO DE SÃO PAULO**, inscrito no CNPJ sob nº 47463062/0001-01, e de outro, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade de 2º grau, com base territorial estadual, inscrita no CNPJ sob nº 62.651.468/0001-01, Registro Sindical DNT – 18232/43, representando os trabalhadores inorganizados e os Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Araçatuba, Araraquara, Araras, Avaré, Barretos, Bauru, Campinas, Capivari, Catanduva, Cruzeiro, Franca, Guaratinguetá, Guarulhos, Itapira, Jaú, Jundiá, Limeira, Marília, Matão, Mococa, Mogi-Mirim, Olímpia, Piracicaba, Porto Feliz, Porto Ferreira, Presidente Prudente, Açúcar, Alimentação de Ribeirão Preto, Santos, São José dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tapiratiba, Taubaté, Tupã e Votuporanga, STI de Laticínios e Produtos Derivados do Açúcar e de Torrefação e Moagem e Solúvel de Café dos Municípios de São Paulo (Capital, Grande São Paulo, Mogi das Cruzes e São Roque-SP)**, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas que seguem:

1ª-VIGENCIA E DATA-BASE:

Esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** terá vigência a partir de **1º de setembro de 2018 com término em 31 de agosto de 2019**.

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 todo Estado de São Paulo.

3ª- SALÁRIO NORMATIVO

A - R\$ 1.281,28 (um mil e duzentos e oitenta e hum reais e vinte e oito centavos), aplicado com a mesma ordem do reajuste salarial, isto é, acrescido em 4,0% (quatro por cento) a partir de 01 de Setembro de 2018, sobre o salário normativo anterior alterando-o para R\$ 1.281,28 um mil e duzentos e oitenta e hum reais e vinte e oito centavos).

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

4ª - REAJUSTAMENTO SALARIAL

O reajuste salarial de 4,0% (quatro por cento) será aplicado a partir de **01 de Setembro de 2018** sobre os salários vigentes até 31 de agosto de 2018. Aos funcionários que forem dispensados entre Setembro/2018 e Dezembro/2018, ficará assegurado o acréscimo aos salários nos valores proporcionais e iguais a 4,0% se a dispensa for em Setembro/2018; 2,16%, se em Outubro/2018; 2,33% se em Novembro/2018 e 2,5% em Dezembro/2018.

5ª- DATA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

A- Garantidas as condições mais favoráveis já existentes na empresa, o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o dia 05 (cinco) do mês seguinte ao vencido.

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

6ª – COMPENSAÇÕES

Serão compensados do reajustamento previsto na cláusula 4ª todos os aumentos, reajustamentos, antecipações, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01.09.2018 e até 31.08.2019, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 13º SALÁRIO – FÉRIAS

Faculta-se às empresas atenderem o pedido de pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º 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

Montes

Almeida

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\$1.341,60 (hum mil e trezentos e quarenta e hum reais e sessenta centavos), em duas parcelas, sendo a primeira de R\$ 805,00 (Oitocentos e cinco reais) a ser paga até o dia 30 de Outubro/2018 e a segunda parcela de R\$ 536,60 (quinhentos e trinta e seis reais e sessenta centavos) até o dia 30 de Abril/2019.

B – Para as empresas com mais de 20 (vinte) empregados, fica fixado o valor de R\$ 2.111,20 (dois mil e cento e onze reais e vinte centavos) a título de participação nos lucros e/ou resultados a ser pago aos seus funcionários, em duas parcelas, sendo a primeira de R\$1.267,00 (hum mil e duzentos e sessenta e sete reais) até o 30 de Outubro/2018) e a segunda parcela de R\$844,20 (oitocentos e quatro reais e vinte centavos) até o dia 30 de Abril/2019.

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 2017, 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 2017/2018 (**Agosto/2018**), 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 2018/2019 (Setembro/2018).

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 financeiro, poderão deixar de cumprir as condições estabelecidas nesta cláusula desde que estabeleçam diretamente com os respectivos Sindicatos dos Trabalhadores, através de acordo coletivo, condições específicas 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 mínimo de **R\$155,00** (cento e cinquenta e cinco reais), a partir de 1º setembro/2018, sendo que as empresas que concediam até Agosto/2018 as cestas básicas com valor maior do que R\$ 145,00, reajustarão calculando-a com a aplicação 6,89% sobre o valor vigente em 31 de agosto de 2018, podendo ser na forma de gêneros alimentícios, ou, vale alimentação. A primeira entrega/ deverá ocorrer em 1º de Outubro de 2018, devendo as demais serem 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 retrocitadas os empregados afastados pela Previdência Social (INSS); os afastados por doença

Quintão

de Almeida

até o prazo de 90 (noventa) dias; os acidentados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, e grávidas pelo tempo de afastamento.

Recomenda-se para as empresas que puderem antecipar a concessão da cesta básica que o façam. 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 subvençionem totalmente as despesas do funeral.

18ª- CESTA NATALINA

As empresas deverão conceder aos seus empregados até dia 20 de dezembro de 2018, uma cesta natalina ao ano composta de gêneros alimentícios, equivalente ao custo de R\$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco 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 jus 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 (01.09.2018).

O reajustamento salarial dos empregados admitidos de 01.09.2018 9e até 31.08.2019 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 01.09.2018, deverá ser aplicado o percentual de acordo com a

Handon

[Handwritten signature]

tabela abaixo, considerando-se, também, como mês de serviço as frações superiores a 15 dias:

**REAJUSTES PROPORCIONAIS
ACORDO COLETIVO 2018 / 2019**

Nº de Meses	Mês de Admissão	Reajuste Proporcional (%)
12	Sep-17	4.00
11	Oct-17	3.66
10	Nov-17	3.33
9	Dec-17	3.00
8	Jan-18	2.66
7	Feb-18	2.33
6	Mar-18	2.00
5	Apr-18	1.66
4	May-18	1.33
3	Jun-18	1.00
2	Jul-18	0.66
1	Aug-18	0.33

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.

24ª - 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".

Antes

de *plano*

25ª- 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.

26ª- CARTA – AVISO DE DISPENSA

Entrega, contra recibo, de carta aviso de dispensa ao empregado demitido sob a acusação de falta grave.

27ª- 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.

28ª- 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, quando houver, 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 (§§ 6º e 8º). No ato da dispensa ou pedido de demissão, o empregado será avisado, por escrito, do local e meio 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.

Antes

de *plano*

35ª- CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 a 1 dia de trabalho por ano abonado para participar de eventos sindicais ligados às CIPA, devendo ser comunicada a 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 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

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 semanal compensatória.

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,

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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 reconhecido, fica admitida a ausência do empregado no dia do falecimento e sepultamento, 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 aceite a liberação e a forma de compensação por acordo individual.

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

Antônio *de* *Almeida*

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.

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.

54ª - EMPREGADO ACIDENTADO

Enquanto perdurarem os critérios da atual legislação (Lei 8.213, de 24.07.91 e Decreto nº 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 dispensa por justa causa e pedido de demissão.

55ª - 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.

56ª- COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta **CONVENÇÃO COLETIVA**.

57ª- MULTA

Multa de 15% (quinze por cento) do valor do salário normativo, conforme previsto na cláusula 3ª, 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.

58ª- TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Os empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, poderão firmar o Termo de Quitação anual de obrigações trabalhistas com a participação do sindicato dos empregados da categoria contendo a discriminação das obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente com quitação concedida pelo empregado e sindicato dos trabalhadores e eficácia liberatória e geral das parcelas especificadas no documento.

PARÁGRAFO ÚNICO - Observada a previsão contida no caput desta cláusula, o valor para a celebração do Termo de Quitação Anual será negociado entre o respectivo Sindicato dos Trabalhadores diretamente com a empresa interessada.

59ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Ressalvados os casos em que as contribuições previstas nesta cláusula já foram quitadas para o respectivo período desta Convenção Coletiva, as entidades sindicais profissionais devem encaminhar diretamente às empresas, através de ofício, as condições para o desconto da contribuição assistencial conforme aprovação da assembleia geral dos trabalhadores da categoria. Deverá ser feito o desconto dos empregados e repasse aos sindicatos em até 10 dias após o desconto por parte da empresa referente ao período, de 2018 a 2019, observadas as regras vigentes neste período, a jurisprudência. Do valor arrecadado 15% será destinado à Federação e 5% a Confederação, conforme disposição estatutária.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas efetuarão o desconto acima, observando a decisão das respectivas assembleias, Termo de Ajuste de Conduta de cada entidade, se houver, como simples intermediárias não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já as entidades dos trabalhadores convenientes total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, Na eventualidade de reclamação trabalhista, autuação pela fiscalização do trabalho ou Ação Civil Pública, os Sindicatos dos Trabalhadores responderão regressivamente perante as empresas ou entidades sindicais patronais e de trabalhadores ou informar a entidade sindical para que atuem nos processos cabendo a defesa no tocante a contribuição descontada dos trabalhadores e repassada às entidades.

60ª- CUMPRIMENTO

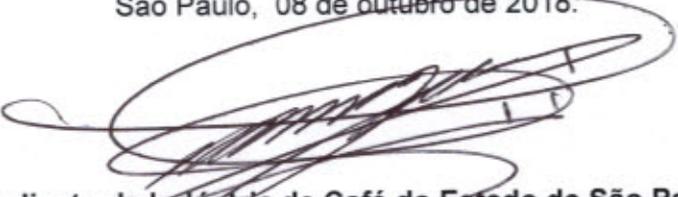
As partes signatárias se comprometem a observar e respeitar todas as cláusulas e condições estabelecidas e previstas na presente **CONVENÇÃO**, cuja validade reconhecem integralmente.

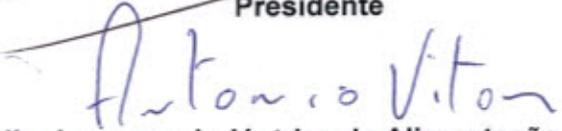
61ª- PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

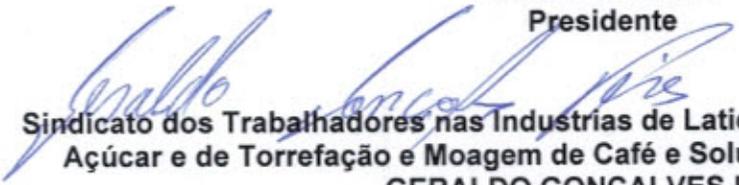
O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial da presente **CONVENÇÃO**, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artº 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

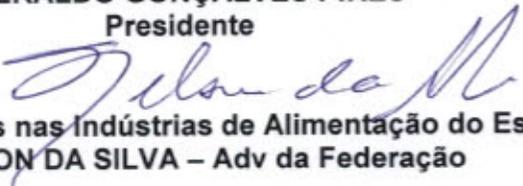
Por estarem justas e acertadas, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, a promover o depósito de 01 (uma) via da mesma, para fins de arquivamento, na Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo.

São Paulo, 08 de outubro de 2018.


Sindicato da Indústria de Café do Estado de São Paulo
DAGMAR OSWALDO CUPAILO
Presidente


Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo.
ANTONIO VITOR
Presidente


Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias de Laticínios e Produtos Derivados, do Açúcar e de Torrefação e Moagem de Café e Solúvel e do Fumo de São Paulo
GERALDO GONÇALVES PIRES
Presidente


Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo.
NELSON DA SILVA - Adv da Federação

Antes