

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP001269/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/02/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004628/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.102047/2022-13  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/02/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

**SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL, CNPJ n. 62.803.127/0001-04**, neste ato representado(a) por seu ;

E

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE JUNDIAI E REGIAO, CNPJ n. 50.952.035/0001-07**, neste ato representado(a) por seu ;

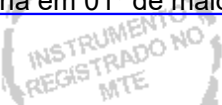
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA DOS TRABALHADORES PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO ANIMAL**, com abrangência territorial em **Cabreúva/SP, Cajamar/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Itupeva/SP, Jundiaí/SP, Louveira/SP, Várzea Paulista/SP e Vinhedo/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção, um salário normativo de R\$ 1.654,00 (um mil, seiscentos e cinquenta e quatro reais) por mês. Excluem-se da abrangência desta cláusula os menores aprendizes na forma da lei.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01/05/2020 serão reajustados em 01/05/2021 pelos percentuais únicos, totais e negociados a seguir especificados, obedecidos os seguintes critérios:

- os empregados que, em 30/04/21, recebiam salários de até R\$ 10.042,09 (dez mil e quarenta e dois reais e nove centavos) receberão o reajuste de 7,59 % (sete inteiros e cinquenta e nove centésimos por cento);
- os empregados que, em 30/04/21, recebiam salários acima de R\$ 10.042,09 (dez mil e quarenta e dois reais e nove centavos) receberão valor fixo de R\$ 762,19 (setecentos e sessenta e dois reais e dezenove centavos).

**CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados do reajuste e aumento previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, todos e quaisquer aumentos, reajustes, antecipações, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01/05/2020 até 30/04/2021, excetos os decorrentes de promoção, transferência equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem, e da Convenção Coletiva de Trabalho, do período 2020/2021.

## CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos entre 01/05/2020 à 30/04/2021 deverão ser observados os seguintes critérios:

- a) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, perceberão o mesmo percentual de reajustamento salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função.
- b) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em função sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a data-base (01/05/2020), deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos de acordo com as tabelas, considerando-se, também, como mês de serviço as frações superiores a 15 (quinze) dias.
- 1) Para a faixa salarial da data de admissão de até R\$ 10.042,09 (dez mil e quarenta e dois reais e nove centavos):

Mês de Admissão	Percentual
maio/20	7,59%
junho/20	6,69%
julho/20	6,33%
agosto/20	5,69%
setembro/20	5,06%
outubro/20	4,43%
novembro/20	3,80%
dezembro/20	3,16%
janeiro/21	2,53%
fevereiro/21	1,90%
março/21	1,27%
abril/21	0,63%



- 2) Para a faixa salarial da data de admissão superior a R\$ 10.042,09 (dez mil e quarenta e dois reais e nove centavos):

Mês de Admissão	Proporcional
maio/20	R\$ 762,19
junho/20	R\$ 671,82
julho/20	R\$ 635,66
agosto/20	R\$ 571,39
setembro/20	R\$ 508,13
outubro/20	R\$ 444,86
novembro/20	R\$ 381,60
dezembro/20	R\$

	317,33
	R\$
janeiro/21	254,06
	R\$
fevereiro/21	190,80
	R\$
março/21	127,53
	R\$
abril/21	63,27

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO POR MEIO DE CHEQUE**

Sempre que o pagamento do salário for realizado com cheque, as empresas concederão meios e condições, na forma da lei, para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia, durante a jornada de trabalho, sem que possa haver prejuízo nos seus horários de refeição e descanso.

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Aos empregados deverão ser entregues comprovantes de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo os valores dos recolhimentos ao FGTS, bem como a identificação da empresa empregadora.

## **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

### **CLÁUSULA NONA - APRENDIZES**

Será assegurado aos menores aprendizado do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário correspondente a 70% (setenta por cento) do salário normativo da categoria em vigor e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário correspondente 100% (cem mpor cento) do salário normativo vigente para a categoria.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 e gerência.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

a) as horas extraordinárias, quando prestadas de segunda-feira à sábado, serão remuneradas com os percentuais abaixo, 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" :

I - 70% (setenta por cento) - para as duas primeiras horas extraordinárias diárias; e

II - 75% (setenta e cinco por cento) - apenas e tão somente para as excedentes a duas horas extraordinárias diárias.

b) as horas extras prestadas em dias destinados ao repouso semanal e feriados, e que não houver concessão de folga semanal compensatória, serão remuneradas com o acréscimo de 100% (em por cento) em relação ao valor da hora normal.

**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 Laboral local.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO - FÉRIAS

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 (quinze) e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

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

**Parágrafo único:** Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem, ou venham a adotar, procedimentos mais benéficos.

## ADICIONAL NOTURNO

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) em relação à hora diurna, para fins do artigo 73 e seguintes da CLT, havendo incidência, inclusive, nas prorrogações da jornada noturna de trabalho, mesmo que atingindo a jornada do período diurno.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE PLR**

Todas as empresas convenientes deverão constituir Comissões ou definir e apresentar ao Sindicato representativo, plano de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR), que atenda o disposto na Lei 10.101/2000.

**Parágrafo único:** As empresas que não possuem o programa de PLR deverão apresentá-lo ao Sindicato representativo em até 30 dias úteis após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho. Caso não o façam, pagarão uma multa de 100% (cem por cento) do valor do salário normativo, em favor de cada empregado prejudicado, a título de indenização. Estão excluídas desta obrigação as empresa que já tenham implantado o programa.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA DE ALIMENTOS**

As empresas fornecerão mensalmente aos empregados uma cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 246,00 (duzentos e quarenta e seis 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 7,59% (sete inteiros e cinquenta e nove centésimos por cento) os valores já praticados, respeitadas as condições já negociadas.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUX. ACIDENTE DO TRABALHO E AUX. DOENÇA PREVIDENCIÁRIA**

Será assegurada complementação de salário ao empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, do 16º ao 120º dia de afastamento, que trabalhem na atual empresa há mais de 6 (seis) meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário, como se estivessem em atividade, respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, as empresas pagarão aos dependentes legais do empregado, a título de auxílio funeral, a quantia correspondente a 6 (seis) salários normativos da categoria profissional conveniente, vigentes à data do falecimento.

**Parágrafo único:** Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo, com a subvenção total por parte das mesmas, bem como as que adotem procedimentos mais favoráveis ou subvençionem totalmente as despesas do funeral.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REEMBOLSO-CRECHE**

As partes convencionam que a obrigação contida nos §1º e § 2º do art. 389 da CLT, poderá ser substituída, a critério das empresas, pela concessão de auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal correspondente

a 20% (vinte por cento) do Salário Normativo aplicável aos empregados das empresas, observadas as seguintes condições:

- a) este auxílio pecuniário será concedido a crianças de 0 (zero) a 1 (um) ano de idade, porém limitado ao período máximo de 9 (nove) meses, a partir do retomo do afastamento previsto no artigo 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 deixa 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.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 (quarenta e oito) horas, contadas a partir da entrega do documento pelo empregado à empresa, nos termos do parágrafo 8º, do artigo 29 da CLT.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

Entrega, com 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 no artigo 477, da CLT, ou seja, até 10 dias contados a partir do término do contrato.

**Parágrafo primeiro:** 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.

**Parágrafo segundo:** Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, inclusive do órgão homologador, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência ou concordata decretadas.

## **AVISO PRÉVIO**

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

Para o empregado dispensado 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 do cumprimento do restante do aviso prévio, cabendo às empresas somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 empresa desobrigada do pagamento desse período.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIAS**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 5 (cinco) a 7 (sete) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 18 (dezoito) meses para aquisição do direito à aposentadoria em seu 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 daqueles 18 (dezoito) meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.

**Parágrafo primeiro:** Nesse caso do empregado que conte mais de 7 (sete) anos de trabalhos ininterruptos na atual empresa, e quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

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

**Parágrafo quarto:** 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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADAS GESTANTES**

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

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO 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 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por Justa causa, transação e pedido de demissão.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

Garantia de emprego ou salário, mínimo de 12 (doze) meses, a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado por acidente ou doença do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias, nos termos do artigo 118, da Lei nº 8.213/91.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, percebendo o correspondente benefício previdenciário, 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.

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADA ADOTANTE**

As empresas garantirão ao emprego, ou salário às empregadas que adotarem judicialmente ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de crianças, na faixa etária de 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS**

Serão tolerados atrasos, num total de até 10 (dez) 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.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 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 Delegacia Regional do Trabalho - DRT, instruído com cópia da presente Convenção e comunicando-se as entidades sindicais dos trabalhadores, o prazo de 5 dias úteis, após a formalização do acordo.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

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

- a) por 2 (dois) dias consecutivo, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- b) por 3 (três) dias consecutivo 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 aceite 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 assinatura dos empregados deverá ser protocolado no Sindicato Laboral.

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

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORME E EPI'S**

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.

**Parágrafo primeiro:** O tempo despendido à troca de uniformes e EPI's não será considerado tempo à disposição da empresa.

**Parágrafo segundo:** O fornecimento será regulamentado pela empresa quanto ao uso, restrição e devolução no caso de rescisão do contato de trabalho e transferência de local de trabalho.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TREINAMENTO**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPAS**

Serão constituídas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CIPAS, nas empresas com 20 (vinte) ou mais empregados, nos termos da lei.

**Parágrafo 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.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 convenionada 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.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

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

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, serão de no máximo de 2 (dois) 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** 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 (dezesseis) 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

A contribuição associativa será efetivada de conformidade com a lei vigente na data do pagamento, desde que autorizadas, por escrito, pelos empregados, sendo revertida totalmente para o Sindicato.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

A contribuição assistencial visa o patrocínio de despesas necessárias a celebração, fiscalização do cumprimento do presente instrumento normativo, publicação dos editais e pagamento de honorários advocatícios. Será aprovada com expressa anuência individual e paga nos termos da lei vigente na data do pagamento.

**Parágrafo único:** As Contribuições que serão pagas na forma da lei, terão sua destinação desmenbradas da seguinte forma:

- a) 80% (oitenta por cento) para o respectivo Sindicato;
- b) 15% (quinze por cento) para a Federação; e
- c) 5% (cinco por cento) para a Confederação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas facilitarão a colocação em seus quadros de avisos as comunicações do Sindicato dos empregados, desde que assinados por sua Diretoria e após previamente aprovados pela direção das empresas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTA**

Multa de 10% (dez por cento) do valor do salário normativo previsto na presente Convenção Coletiva, 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.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 Consolidação das Leis do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RECOMENDAÇÃO - LAVAGEM DE UNIFORME**

Recomenda-se que os empregadores procedam a lavagem dos uniformes de seus empregados, fornecendo-lhes uniformes substitutos, de acordo com o regulamento interno de cada empregador.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ERRO NO PAGAMENTO**

Na ocorrência de erros comprovados e incontrovertidos 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.

**EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR  
PROCURADOR  
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL**

**NELSON DA SILVA  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE JUNDIAI E REGIAO**

### **ANEXOS ANEXO I - ATA STIA JUNDIAI**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - PROCURAÇÃO STIA JUNDIAI**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - PROCURAÇÃO SINDIRAÇÕES**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.