

São Paulo/SP, 30 de abril de 2024.

Prezado Associado,

Ref.: Comunicado acerca do Dissídio Coletivo nº 1002460-92.2022.5.02.0000, instaurado pela FITIASP e Sindicatos Filiados em face do SINDIRAÇÕES.

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO ANIMAL – SINDIRAÇÕES, serve-se do presente expediente para **informar** acerca do Dissídio Coletivo nº 1002460-92.2022.5.02.0000, instaurado perante o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Em 23 de julho de 2022, foi instaurado Dissídio Coletivo de Natureza Econômica originário de Pedido de Mediação Pré-Processual, instaurada pela Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São Paulo (FITIASP) e Outros, em face do SINDIRAÇÕES, com a finalidade de firmar acordo para formulação de Convenção Coletiva de Trabalho referente ao período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023.

Foi publicado no Diário de Justiça Eletrônico, no dia 11 de outubro de 2023, acórdão referente aos Embargos de Declaração Opostos pelo SINDIRAÇÕES, o qual buscava sanar erro material no r. Acórdão, para corrigir a data de vigência das cláusulas econômicas na redação da fundamentação do voto.

Os embargos declaratórios opostos pelo SINDIRAÇÕES foram acolhidos, pois foi constatado pelo Desembargador os erros materiais apontados. Assim, ficou estabelecida a vigência da Convenção em Sentença Normativa de 01/05/2022 a 30/04/2026 para as cláusulas sociais e 01/05/2022 a 30/04/2023 para as cláusulas econômicas.

Ademais, foi adotada a Convenção Coletiva assinada entre SINDIRAÇÕES e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins de Sorocaba e Região, como base de redação das cláusulas da Convenção Coletiva.

E, com relação ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins de Sorocaba e Região, a ação foi julgada extinta, sem resolução de mérito, nos termos do inciso VI, do artigo 485, do Código de Processo Civil, por ter firmado Convenção Coletiva de Trabalho com o SINDIRAÇÕES.

Quanto à FITIASP, o feito também foi julgado extinto, sem resolução do mérito, nos termos do inciso VI, do artigo 485, do CPC, tendo em vista, que a Federação tem apenas atuação residual, por representar somente os trabalhadores dos municípios inorganizados em

sindicatos, e tais trabalhadores já estão sendo representados pelo STILASP, SINDALIG e STIA – SOROCABA, bem como a categoria inorganizada já foi representada pela FITIASP.

O feito também foi julgado extinto, sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, IV do CPC, em relação ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Boituva, Porto Feliz e Região, pois este não compõe a base de atuação do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região.

Remanesceram, no posse Ativo da demanda o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São Paulo – STILASP e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Guarulhos – STIALIG.

Foi adotada a correção salarial pelo INPC na data-base de maio/2022, no percentual de 12,47%; foi mantido o teto salarial para limitação da concessão do reajuste, pois a extinção depende de negociação entre as partes, não podendo ser objeto de normatização em Dissídio; e concessão de refeição no local de trabalho ou vale-refeição no valor nominal de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) para cada dia de efetivo trabalho, com desconto de até R\$ 1,00 (um real) por dia.

A FITIASP e Outros, interpuseram Recurso Ordinário, objetivando a reforma da r. Sentença Normativa para que a FITIASP e o STIA Boituva permanecessem no polo ativo do Dissídio Coletivo; para que o reajuste salarial de 12,47% correspondente ao índice do INPC fosse aplicado de forma linear a todos os trabalhadores, para isto, que fosse retirado o teto salarial; e para que a multa da Participação nos Lucros ou Resultados fosse equivalente a 2 (dois) salários normativos.

Deste modo, o SINDIRAÇÕES apresentou Contrarrazões ao Recurso Ordinário para requerer a manutenção da r. Sentença em todos os seus termos.

Por fim, por unanimidade, foi negado provimento ao Recurso Ordinário interposto pela FITIASP e Outros sob os argumentos de que:

1) ILEGITIMIDADE ATIVA DA FEDERAÇÃO INDEPENDENTE DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO PAULO – FITIASP

A Federação tem atuação restrita, a ela cabendo agir em prol da categoria econômica ou profissional quando inorganizada em sindicato, no âmbito de sua representação. E, como as categorias envolvidas no Dissídio Coletivo são representadas por sindicatos, evidencia a ilegitimidade da federação.

2) INCOMPETÊNCIA FUNCIONAL DO TRT DA 2ª REGIÃO COM RELAÇÃO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BOITUVA, PORTO FELIZ E REGIÃO

Destaca a aplicação da Lei nº 7.520/86 que impõe reconhecer a incompetência do Eg. TRT da 2ª Região para processar e julgar Dissídio Coletivo suscitado por sindicato com base territorial que não integra sua área de jurisdição.

3) REAJUSTAMENTO SALARIAL

Ficou adotado o percentual de 12,47% para recomposição salarial do período, reajustando-se as cláusulas econômicas até então vigentes. A alegação, pela FITIASP e Outros, de vício na sessão de julgamento não enseja a modificação do acórdão, já que deve prevalecer o entendimento firmado pelo Eg. TRT no julgamento dos Embargos de Declaração, no sentido de que ficou decidido pelo indeferimento da pretensão requerida pela FITIASP e Outros.

E, a jurisprudência do Eg. TST orienta-se no sentido de que não configura violação do princípio da isonomia, o estabelecimento em normas coletivas, de percentuais de reajustes distintos conforme faixa salarial, de modo a favorecer com percentual mais expressivo os trabalhadores com piso salarial menor.

4) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS E ALIMENTAÇÃO DE SÃO PAULO – STILASP

A condição de trabalho foi fixada nos termos da literalidade da convenção coletiva de trabalho do período imediatamente anterior, com a aplicação do percentual de 12,47% para recomposição salarial do período.

5) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE GUARULHOS

Deve ser mantido o acórdão, em hipótese excepcional de fixação de condição de trabalho mesmo sem norma preexistente, pois as negociações coletivas foram conduzidas de modo unificado pelos sindicatos profissionais. E as atas de reunião de negociação registram a atuação do presidente do STIA Guarulhos.

A condição de trabalho foi fixada com a aplicação do percentual de 12,47% para recomposição salarial do período.

6) PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS

Foi indeferido o pedido de que a multa da Participação nos Lucros ou Resultados fosse equivalente a 2 (dois) salários normativos. Foi adotado os termos do Precedente Normativo nº 35 do TST, o qual estabelece multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento.

Ademais, a C. SDC entende para cláusulas que gerem ônus ao empregador, só pode ser fixada via poder normativo quando houver cláusula preexistente, o que não é o caso, porque anteriormente havíamos fixado multa de 100% (cem por cento) do valor do salário normativo.

E quanto a concessão de refeição no local de trabalho ou vale-refeição, este não foi tema guerreado em sede de Recurso Ordinário, ficando estabelecido conforme Eg. TRT, foi concedido o valor nominal de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) para cada dia de efetivo trabalho, com desconto de até R\$ 1,00 (um real) por dia.

Ficou, assim, redigida a Sentença Normativa:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente Sentença Normativa tem vigência de 01/05/2022 a 30/04/2026 para cláusulas sociais e 01/05/2022 a 30/04/2023 para cláusulas econômicas e a data-base da categoria em 1º de maio.

§ 1º – São Cláusulas Econômicas as cláusulas as Cláusulas Terceira, Quarta, Sexta, Décima Nona, Sexagésima Segunda.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos Trabalhadores das Indústrias de Laticínios e Alimentação de São Bernardo do Campo, Santo André, São Paulo, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Embu, Cotia, Itapeverica da Serra, Carapicuíba, Santana do Parnaíba, Jandira, Taboão da Serra, Embu Guaçu, Franco da Rocha, Francisco Morato, Juquitiba, São Lourenço, Caieiras e Vargem Grande Paulista, bem como Guarulhos.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 01 de maio 2022, o salário normativo de R\$1.860,25 (hum mil oitocentos e sessenta reais e vinte e cinco centavos) por mês.

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos desta garantia os aprendizes na forma da lei.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01/05/2021 serão reajustados em 01/05/2022 pelos percentuais únicos, totais e negociados a seguir especificados, obedecidos os seguintes critérios:

- a) os empregados que, em 30/04/22, recebiam salários de até R\$ 11.294,34 (onze mil duzentos e noventa e quatro reais e trinta e quatro centavos) receberão o reajuste de 12,47% (doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento);
- b) os empregados que, em 30/04/21, recebiam salários acima de R\$ 11.294,34 (onze mil duzentos e noventa e quatro reais e trinta e quatro centavos) receberão valor fixo de R\$ 1.408,40 (hum mil quatrocentos e oito reais e quarenta centavos).

Parágrafo único: Eventuais diferenças decorrentes das condições hora acordadas, serão pagas até a competência do mês de junho/2022.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Do reajustamento salarial estabelecido nesta Sentença Normativa serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios, ocorridos a partir de 01/05/2021, exceto, os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

CLÁUSULA SEXTA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

A correção salarial dos empregados admitidos entre 01/05/2021 e até 30/04/2022, obedecerá aos seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

- a) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;

b) Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as mesmas funções sem paradigma serão aplicados, a partir de 01/05/2022, os percentuais conforme tabela:

MÊS DE ADMISSÃO

PERCENTUAL DEVIDO EM 01/05/2022

Maio/2021 12,479%
Junho/2021 11,43%
Julho/2021 10,39%
Agosto/2021 9,35%
Setembro/2021 8,31%
Outubro/2021 7,27%
Novembro/2021 6,24%
Dezembro/2021 5,20%
Janeiro/2022 4,16%
Fevereiro/2022 3,12%
Março/2022 2,08%
Abril/2022 1,04%

2) Para a faixa salarial da data de admissão superior a R\$ 11.294,34:

MÊS DA ADMISSÃO PROPORCIONAL

Maio/21 R\$ 1.408,40
Junho/21 R\$ 1.290,94
Julho/21 R\$ 1.173,48
Agosto/21 R\$ 1.056,02
Setembro/21 R\$ 938,56
Outubro/21 R\$ 821,10
Novembro/21 R\$ 704,77
Dezembro/21 R\$ 587,31
Janeiro/22 R\$ 469,84
Fevereiro/22 R\$ 352,38
Março/22 R\$ 234,92
Abril/22 R\$ 117,46

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS 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.

CLÁUSULA NONA - APRENDIZES

Será assegurado aos menores aprendizes 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 por cento) do salário normativo vigente para a categoria.

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 o 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, após o período de experiência, o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídas desta garantia as funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício, bem como cargos de supervisão, chefia ou gerência.

CLÁUSULA DÉCIMA 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, 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 a 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 2 (duas) primeiras horas extraordinárias diárias; e

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

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

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

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, junto com o depósito das demais verbas de férias, 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 ao teto previdenciário. Este pagamento será devido, inclusive, para

os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 (quinze) e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

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 concedida, 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.

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, e para os fins do artigo 73 e seguintes da CLT, havendo incidência, inclusive, nas prorrogações da jornada noturna de trabalho, mesmo que atingido a jornada do período diurno.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

1. Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.

3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

CLÁUSULA DECIMA NONA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão mensalmente aos empregados uma cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 276,68 (duzentos e setenta e seis reais e sessenta e oito centavos), 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 deverão corrigir em 12,47% os valores já praticados, respeitadas as condições já negociadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA DE ALIMENTOS PARA EMPREGADO AFASTADO

Em caso de afastamento do empregado durante a vigência desta Sentença Normativa, o mesmo fará jus ao recebimento da cesta de alimentos pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DO TRABALHO E AUXÍLIO-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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos seus dependentes legais, sob o 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO CRECHE

As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá ser substituída, a critério das empresas, pela concessão de auxílio pecuniário às 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 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 objetivo 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA - ADMISSÃO E PROMOÇÃO

No ato da contratação as empresas procederão à anotação legal na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A promoção, desde que efetivada, também deverá ser anotada na CTPS, dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas contadas da entrega do documento pelo empregado à empresa, nos termos do parágrafo 8º do artigo 29 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA-AVISO DE DISPENSA

Entrega, com contra-recibo, de carta de aviso dispensa, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 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 recuperação judicial decretadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 prevista em lei. As empresas, atendendo à solicitação escrita dos empregados, dispensarão o cumprimento do restante do aviso prévio, cabendo às empresas somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO DO EMPREGADO PARA O EMPREGADOR

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PERÍODO EXPERIMENTAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

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 e seus limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 18 (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 ininterruptos na atual empresa, e a 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 anos de serviço na atual empresa, 50 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 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO NO SERVIÇO MILITAR

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 8.213/1991.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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, pedidos de demissão e desde que não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADA ADOTANTE

As empresas garantirão ao emprego, ou salário às empregadas que adotarem judicialmente ou obtiverem guarda judicial pra 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 Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As empresas que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho, no tocante aos seus empregados menores, ficam autorizadas a fazê-lo, observadas as seguintes condições:

a) As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana. Caberá à empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo

com os seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação total ou parcial do expediente aos sábados;

b) Assim, têm-se por cumpridos as exigências legais, sem outras formalidades, observados os critérios de proteção ao trabalho do menor e as condições mais favoráveis existentes nas empresas, levando-se o termo a registro na DRT, instruído com cópia da presente Sentença Normativa e comunicando-se as entidades sindicais dos trabalhadores, no prazo de 5 dias úteis, após a formalização do acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – 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 contratado após o aludido fechamento e até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, calculadas com base no salário do mês a que se referir tal folha de pagamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

- a) por 2 (dois) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- b) por 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheira (o), filhos, pai ou mãe;
- c) por 1 (um) dia, para internação hospitalar de cônjuge ou filho dependente, pai e mãe, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
- d) por 3 (três) dias úteis, para casamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 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 TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

As férias individuais, necessariamente, serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvados os casos daqueles que obedecem às 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 corrigidos regularmente.

Parágrafo Segundo: Será garantido emprego ou salário ao empregado, por 30 (trinta) dias após o seu retorno das férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO

Serão asseguradas 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;
- c) chuveiro com água quente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EPIS

Na exigência pela empresa do uso de uniformes, calçados especiais, Equipamentos de Proteção Individual, e ferramentas de trabalho, fica a empresa obrigada a fornecê-los 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 contrato de trabalho e transferência de local de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TREINAMENTO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 de Segurança e Medicina do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, por até dois dias por ano, local e meios para esse fim.

A data será convencionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto previamente acordado entre a empresa e o respectivo Sindicato e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 na remuneração, pra 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 (dezesesseis) dias no período de 12 (doze) meses, não gerando ao empregado que não as usufruiu qualquer direito ao acúmulo de dias, e ao que as usufruiu nada poderá ser compensado em futuros períodos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA – COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL:

A contribuição negocial 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – ELEIÇÕES SINDICAIS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA

Multa de 10% (dez por cento) do valor do salário normativo previsto na presente Sentença Normativa, por infração, em caso de descumprimento desta Sentença, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta cláusula, as que já possuem cominações específicas, na lei ou nesta Sentença.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentar dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Sentença normativa, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA- JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Sentença Normativa, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RECOMENDAÇÃO - LAVAGEM UNIFORME:

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – ERRO NO PAGAMENTO

Na ocorrência de erros comprovados e incontroversos que porventura ocorram no pagamento dos salários, a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da solicitação por parte do empregado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – REFEIÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO OU VALE REFEIÇÃO

As empresas abrangidas por esta CCT concederão alimentação no local de trabalho ou vale refeição no valor nominal de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) para cada dia de efetivo trabalho, com desconto de até R\$ 1,00 (um real) por dia.

Parágrafo 1º: As empresas que já concedem auxílio refeição ou alimentação deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticados, desde que não seja inferior ao valor do caput acima, inclusive para os empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente CCT.

Parágrafo 2º: o auxílio refeição ou alimentação concedidos no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) não possuem natureza salarial, não integrarão a remuneração do empregado para nenhum efeito de direito e nem servirão de base para recolhimentos previdenciários e fundiários."

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 90 (noventa) dias após a data de publicação desta Sentença Normativa.

Quaisquer outros esclarecimentos poderão ser obtidos junto ao SINDIRAÇÕES.

Cordialmente,



EDWAL CASONI JR.
Assessor Jurídico / Negociador