



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES UNIFICADA RAÇÕES BALANCEADAS 2024/2025

1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT), no período de 01/05/2024 a 30/04/2025 e a data-base da categoria em 01/05.

Parágrafo único: Até que se celebre novo instrumento coletivo, ficam garantidas todas as cláusulas do presente instrumento coletivo de trabalho.

2ª – ABRANGÊNCIA

Conforme cartas sindicais das entidades convenentes.

3ª - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Serão abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho ou Sentença Normativa todos os trabalhadores representados, independentemente da condição de sindicalizados.

4ª - SALÁRIO NORMATIVO A VIGORAR NO PERÍODO DE 01/05/2024 a 30/04/2025

Para os empregados abrangidos por esta CCT fica assegurado o salário normativo de R\$ 3.000,00 (três mil reais) mensais em 01/05/2024.

5ª - REAJUSTAMENTO E AUMENTOS SALARIAIS

Os salários dos empregados abrangidos por esta CCT serão majorados em 2024, sem teto ou limite, pelo percentual do INPC do período, acrescido de 100% (cem por cento) deste mesmo índice como aumento real, correspondente ao período de vigência da convenção coletiva de trabalho.

6ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes na empresa, o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o dia 5 (cinco) do mês seguinte ao vencido.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

§1º: Quando o vencimento recair em dias que não houver expediente na empresa, sábados, domingos e feriados, o pagamento será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§2º: Sempre que os salários forem pagos por meio bancário, será assegurado ao trabalhador, intervalo remunerado durante sua jornada e dentro do horário bancário, para permitir-lhe o recebimento, excluindo-se os horários de refeição, mantidas as demais condições.

§3º: Estão isentas desta obrigação as empresas que mantenham caixa eletrônico ou agência bancária dentro do estabelecimento.

7ª - MORA SALARIAL

A empresa que vier a saldar os salários de seus empregados além do prazo previsto na cláusula 6ª, ficará sujeita a liquidar os referidos salários, corrigidos a partir do primeiro dia após a data do respectivo vencimento, pelo INPC do mês até a data da efetiva liquidação dos salários em atraso.

8ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

É obrigatório o fornecimento do comprovante de pagamento, contendo a identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, além do valor de depósito do FGTS.

Parágrafo único: No caso de pagamento de qualquer verba salarial ou remuneratória ser feito através de depósito bancário em conta corrente, as empresas ficam dispensadas de obter a respectiva assinatura dos empregados nos demonstrativos, seja de salários, adiantamentos, 13º salário ou férias, porém, não poderão deixar de fornecer cópias dos demonstrativos, conforme previsto no *caput* acima.

9ª - ADIANTAMENTO SALARIAL

Garantidas as condições mais favoráveis, as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 (vinte) 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



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

20 (vinte) coincidir com o sábado, domingo ou feriado, o pagamento do vale será antecipado para o 1º (primeiro) dia útil anterior.

10ª - 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.

11ª - INFORMES À CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

As empresas informarão à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL o endereço atualizado do empregado, para fins de envio de extratos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), desde que o empregado faça a necessária comunicação escrita do seu novo endereço à empresa, devendo comprovar os recolhimentos do FGTS a cada 12 meses.

12ª - DIFERENÇAS SALARIAIS

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação desta CCT poderão ser pagas por ocasião do pagamento dos salários do mês de competência 05/2024.

13ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas descontarão dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, os descontos permitidos por lei e por esta CCT.

Parágrafo único: As empresas poderão descontar mensalmente os valores referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições advindas de associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

14ª – BENEFÍCIOS

Ficam assegurados que todos os benefícios previstos na presente CCT e que extensivos aos dependentes dos empregados, se estenderão também, além do cônjuge, às pessoas que



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

mantém união homoafetiva, aos parceiros, desde que tal relação seja comprovada por ato de escritura pública e reconhecida pelo INSS, mediante comprovação perante a empresa.

15ª – COMPENSAÇÕES SALARIAIS

Serão compensados do aumento previsto na cláusula 4ª, todos os aumentos, antecipações, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01/05/2023 e até 30/04/2024, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

16ª - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Será devido ao trabalhador que exercer qualquer função em substituição, igual salário pago ao substituto, desde que a substituição se dê por período superior a 30 (trinta) dias.

17ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO

Ao empregado afastado a partir de 01/05/2024 percebendo auxílio-doença/auxílio por incapacidade temporária da Previdência Social, será garantida, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º (décimo terceiro) salário.

§1º: Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário líquido do empregado.

§2º: Esse pagamento será devido para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 (quinze) e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

18ª - 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 pagamento das férias, desde que requerido pelo trabalhador na ocasião do aviso de férias.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

19ª - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado com 5 (cinco) anos ou mais de serviços prestados na atual empresa, quando for desligado ou dela vier a se desligar em definitivo sem justa causa, será paga uma gratificação correspondente a 5 (cinco) salários normativos vigentes na época do desligamento.

20ª - GARANTIA AOS EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Nas despedidas sem justa causa, decorrentes de razões tecnológicas ou econômico-financeiras, as empresas obedecerão a escalonamento, de tal sorte que fique preservado o emprego dos empregados que, contando com pelo menos 24 (vinte e quatro) meses de tempo de serviço na empresa, se encontrem às vésperas de jubilação.

§1º: A garantia de emprego prevista no *caput* desta cláusula será de 36 meses quando o empregado tiver 10 anos ou mais de trabalho na empresa.

§2º: Considera-se vésperas de aposentadoria o empregado que esteja a 24 (vinte e quatro) ou a 36 (trinta e seis) meses ou menos, conforme o caso, do instante em que possa pleitear a aposentadoria estabelecida no Regime Geral da Previdência Social, nos termos da lei e obedecidas inclusive as disposições do art. 201 da Constituição Federal de 05/10/88, com as inovações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019.

21ª - APOSENTADOS - RESCISÃO CONTRATUAL

Os empregados já aposentados, porém, trabalhando, e que pretendam não mais continuar em atividade, por solicitação dos mesmos e/ou por iniciativa da empresa, terão seus contratos de trabalho rescindidos e indenizados como se dispensados sem justa causa, e com a indenização da multa de 40% (quarenta por cento) sobre a totalidade dos depósitos do FGTS e que devidos ao longo do contrato de trabalho, independentemente de saque havido por motivo de aposentadoria.

Parágrafo único: Os empregados que se encontram afastados pelo INSS e desfrutando do benefício de aposentadoria por invalidez por mais de 5 (cinco) anos, e que pretendam



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

rescindir o contrato de trabalho pois a manutenção do vínculo não lhe aproveita, por solicitação dos mesmos, terão seus contratos de trabalho rescindidos e indenizados como se dispensados sem justa causa e, com a indenização da multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS sobre a totalidade dos depósitos havidos na conta vinculada durante o contrato de trabalho, independentemente de saque havido por motivo de aposentadoria.

22ª - TROCA DE FERIADO

A respeito da necessidade do trabalho em feriados, diante da característica do processo industrial (indústria de alimentação), nos termos do disposto na *alínea "a"*, do parágrafo único do artigo 1º da Portaria nº 945 do MTE de 08 de julho de 2015 - publicado no Diário Oficial da União (DOU) - 09/07/2015, fica este autorizado, conforme parágrafo a seguir, para cumprir as formalidades legais exigidas para autorização transitória para trabalho em feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único, da CLT.

Parágrafo único: O trabalho nos feriados dar-se-á mediante negociação e anuência do Sindicato Laboral.

23ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

a) com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) em relação à hora normal, quando prestadas de segunda-feira a sábado;

b) com acréscimo de 130% (cento e trinta por cento) em relação à hora normal, quando prestadas em dias destinados ao repouso semanal e feriados.

§1º: Ao empregado que trabalhar em domingos e feriados, sem folga compensatória, as empresas pagarão o percentual disposto na *alínea "b"* e ainda, a remuneração do repouso propriamente dito ou feriado a que fizer jus, tendo em vista a frequência da semana anterior.

§2º: Salvo a existência de Acordo de Compensação de Horas, Acordo Coletivo de Trabalho, que discipline de forma diversa o horário e a respectiva remuneração ou compensação, entende-se como sendo nas primeiras horas extraordinárias as horas que excederem às 8



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

(oito) horas da jornada diária, limitadas a 40 (quarenta) horas semanais, ou às 6 (seis) horas da jornada diária dos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento.

§3º: Na hipótese das jornadas diárias de 7h20m, limitadas a 40 horas semanais, a contagem das 2 primeiras horas extraordinárias será feita, diariamente, iniciando-se o seu cômputo após o empregado haver trabalhado 7h20m.

24ª - DO TRABALHO EM DOMICÍLIO – “HOME OFFICE”

Considera-se trabalho em domicílio o empregado que exerce suas funções em sua residência, habitação ou moradia, não se admitindo qualquer distinção de direitos com o trabalho realizado no estabelecimento da empresa. A estes trabalhadores serão garantidos todos os benefícios constantes na CCT da categoria.

§1º: As empresas que modificarem o local de trabalho do empregado, do estabelecimento empresarial para o sistema “home office”, deverão implantar programa ou aplicativo que controle a jornada de trabalho, para fins de apuração da jornada de trabalho normal, bem como de horas extras quando necessárias. As horas extras devidas para os trabalhadores em “home office” serão acrescidas dos percentuais existentes na CCT, ou seja, os mesmos aplicados para os empregados que atuam no estabelecimento da empresa.

§2º - A empresa deverá fornecer gratuitamente:

- a)** Infraestrutura, mobiliário e acessórios de acordo com as Normas Reguladoras da ABNT, que dizem respeito a ergonomia e o bem-estar dos trabalhadores;
- b)** Equipamentos (computadores e afins) necessários para a realização normal dos trabalhos;
- c)** Instalação de sistema de comunicação (internet) adequado para realização dos trabalhos ou adequação do mesmo se já existente no local e
- d)** Fornecer vale refeição diariamente, no valor unitário mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais).



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

25ª - DO REGIME DE PRONTIDÃO OU SOBREAVISO

Considera-se regime de prontidão ou sobreaviso o trabalhador que, à distância e submetido a controle do empregador, por qualquer meio de comunicação ou instrumento informatizado, permaneça em regime de plantão ou equivalente e aguarda o chamado da empresa, a qualquer momento para o serviço em período de descanso (Súmula 428 do TST).

Parágrafo único: Os trabalhadores em sobreaviso ou prontidão farão jus ao adicional da hora extra integralmente, nos percentuais previstos nesta CCT.

26ª - FORNECIMENTO DE LANCHE / REFEIÇÃO

As empresas comprometem-se a fornecer aos empregados, lanche gratuito, sempre que a jornada seja prorrogada, no mínimo, em duas horas extras ou em banco de horas.

§1º: Quando ocorrer trabalho em domingos ou feriados, as empresas se obrigam a fornecer refeição ou sistema de vale-refeição.

§2º: As empresas deverão respeitar o Artigo 384 da CLT que prevê a concessão do descanso de 15 minutos à mulher antes da prorrogação da jornada normal de trabalho, até que não seja disciplinado, por Lei, de forma diferente.

27ª - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As empresas farão integrar a média horária das horas extras habituais na remuneração, para efeito de pagamento das férias, descansos semanais remunerados, 13ª salário e depósito do FGTS.

28ª - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

Desde que o empregado não ultrapasse o limite máximo de 4 (quatro) faltas injustificadas por mês, o desconto do Descanso Semanal Remunerado será procedido de forma proporcional, correspondendo a 1/6 do respectivo valor do DSR.

Parágrafo único: Na hipótese do número de faltas injustificadas ser maior que 2 (duas), não se aplicará esta cláusula.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

29ª - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (art. 73 e seguintes) será de 45% (quarenta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

§1º: Sendo cumprida integralmente a jornada no período noturno das 22h00 às 5h00, e em havendo a prorrogação da jornada, será devido o pagamento do adicional noturno às horas prorrogadas, assim considerado do início até o término da jornada.

§2º: Ficam asseguradas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

30ª - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS

Visando dar atendimento às disposições da Lei nº 10.101/2000, que trata da Participação dos empregados nos Lucros ou Resultados, as empresas representadas comprometem-se a implementar o Programa.

§1º: As empresas que não possuem o programa, deverão implementá-lo até o maio/2024. Caso não o façam, deverão pagar uma multa equivalente a 2 (dois) salários normativos constante na cláusula correspondente, até dezembro/2024, em favor de cada empregado prejudicado.

§2º: As empresas que implementarem plano de metas deverão constituir Comissão para negociação, composta por trabalhadores eleitos em Assembleia conduzida pelo Sindicato Profissional.

§3º: As empresas deverão elaborar Acordo Coletivo de Trabalho para efeito de pagamento da multa mencionada no §1º.

§4º: Estão excluídas desta obrigação as empresas que já possuam o programa implantado.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

31ª - MATERIAL ESCOLAR

As empresas concederão no 1º e no 2º semestre a importância de 30% (trinta por cento) do piso normativo para a compra de material escolar e uniforme aos filhos dos empregados matriculados no Ensino Fundamental I do 1º ano ao 5º ano, Ensino Fundamental II do 6º ano ao 9º ano, Ensino Médio do 1º ano ao 3º ano e universitário, enquanto dependentes legais.

§1º: Além da importância mencionada no *caput*, as empresas poderão financiar até 30% (trinta por cento) do valor total do material escolar, desde que sejam apresentados pelos empregados todos os comprovantes das despesas em uma única vez.

§2º: O financiamento referido no §1º ocorrerá por meio de reembolso em 3 (três) parcelas consecutivas mensais.

§3º: O percentual previsto no *caput* desta cláusula aplica-se aos empregados das empresas abrangidos por esta CCT.

32ª - FORNECIMENTO DE CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão mensalmente a seus empregados, cesta básica no valor de R\$ 810,00 (oitocentos e dez reais) a partir de 05/2024 até 04/2025, com desconto de até 1% (um por cento) do seu valor.

A cesta será concedida, mensalmente, respeitado o disposto no §1º desta cláusula, durante a vigência da presente CCT e que será entregue na sua residência até o 10º (décimo) dia útil do mês seguinte ao de competência e nas seguintes condições:

§1º: Fornecimento de cesta básica padrão até o limite previsto no "*caput*" desta cláusula, aos empregados, que será constituída de gêneros alimentícios *in natura*.

§2º: Ficam ressalvadas melhores condições já praticadas pelas empresas inclusive no tocante aos descontos. Neste caso, se houver descontos dos empregados, o valor do fornecimento da cesta básica já com os descontos efetuados não poderá ser inferior a R\$ 810,00 (oitocentos e dez reais).



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

§3º: As empresas que já fornecem este benefício, em valores inferiores ao estabelecido nesta cláusula, deverão complementá-lo.

§4º: A concessão da cesta básica não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais.

§5º: Fica assegurado o fornecimento da cesta básica aos empregados afastados pelo INSS, exclusivamente a contar deste afastamento, e pelo período, conforme segue:

a) por doença, doença profissional, acidente de trabalho e licença maternidade, pelo prazo de 12 (doze) meses;

b) pelo período das férias.

§ 6º: A cesta básica poderá ser substituída por cartão eletrônico/ticket desde que com anuência do sindicato dos trabalhadores.

33ª – DESJEJUM

As empresas concederão gratuitamente em suas unidades operacionais, industriais e administrativas, desjejum matinal, constituído de um copo de café com leite (tipo pingado), pão e manteiga ou similar aos empregados que trabalhem nos turnos que iniciem ou encerram a jornada pela manhã.

§1º: Os trabalhadores das empresas que exerçam seu trabalho fora das unidades fabris ou administrativas, como motoristas, vendedores, promotores, repositores e outros, farão jus a um vale desjejum no valor de R\$ 15,00 (quinze reais).

§2º: Tal fornecimento não corresponde a salário para efeitos trabalhistas e/ou previdenciários, podendo inclusive as empresas enquadrar tal item no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

34ª - 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\$ 50,00 (cinquenta reais) para cada dia de efetivo trabalho, com desconto de até R\$1,00 (um real) por dia.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

§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.

§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.

35ª - VALE TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418, de 16/12/1985, com redação dada pela Lei nº 7.619, de 30/09/1987 e para única e exclusivamente possibilitar melhores condições à execução dos serviços dos empregados, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedam aos seus empregados o vale-transporte, excepcionalmente até o limite de 3% (três por cento), poderão, a seu critério substituir a entrega do referido vale-transporte por antecipação em dinheiro, em folha departamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal dos salários, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês.

§1º: As empresas deverão providenciar referida antecipação em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

§2º: Referido pagamento em dinheiro, do vale transporte, não desvirtuará a natureza jurídica do mesmo para os efeitos estabelecidos no art. 20 da Lei nº 7.418/1985, e sempre terá caráter indenizatório, de custeio de despesas de locomoção dos empregados.

§3º: Quando os trabalhadores forem convocados a trabalhar em regime de horas extras nos domingos, feriados ou nos dias de folgas, as empresas deverão fornecer os vales transportes necessários ao trabalho nesses dias.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

§4º: Aos trabalhadores que utilizarem meios de transporte próprio para deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, as empresas concederão o auxílio combustível, seguindo os critérios abaixo:

a) A comprovação de que trata essa cláusula, deverá ser feita mediante apresentação de comprovante de residência em nome próprio e/ou declaração de residência e identificação de veículo utilizado;

b) O valor do título do auxílio-combustível não poderá ser inferior ao do referido vale-transporte, devendo ser mantido os custos da passagem do mês.

c) As partes esclarecem que o referido auxílio-combustível possui natureza indenizatória, não se integrando à remuneração para quaisquer fins e nem se acumulando ao vale-transporte;

d) Ao trabalhador que não utilizar veículo próprio para deslocamento casa trabalho, não será pago o auxílio-combustível.

e) O auxílio combustível fornecido pelas Empresas será utilizado exclusivamente no deslocamento residência x trabalho x residência, e só poderá ser usado para abastecer o veículo que o Empregado utilizar para essa finalidade, ficando estabelecido que todo e qualquer uso fora destes parâmetros será considerado "uso indevido", passível de punição do Empregado.

36ª - TEMPO DE TRANSPORTE

Nos casos em que as empresas vierem a fornecer, financiar ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto nos períodos de transporte, entre a residência e o local de trabalho e vice-versa e/ou o seu valor, inclusive o financiado ou subsidiado, não serão considerados para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

37ª - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas abrangidas por esta CCT obrigam-se a implementar Plano de Assistência Médica para os seus empregados, respeitadas as condições mais favoráveis, em conjunto com o Sindicato.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

§1º: As partes envolvidas nesta CCT assumem o compromisso de envidar os melhores esforços no sentido de aprimorar o plano de saúde implantado pelas empresas, com a extensão aos dependentes dos empregados.

§2º: O plano de assistência médica não possui natureza salarial, não integrará a remuneração do empregado para nenhum efeito de direito e nem servirá de base para recolhimentos previdenciários e fundiários.

§3º: O empregado demitido sem justa causa, terá direito à manutenção do plano por um período de 3 (três) meses, nas mesmas condições do plano de saúde concedido pela Empresa.

38ª - CONVÊNIO FARMÁCIA

As empresas providenciarão na localidade de suas respectivas sedes, convênios com farmácias ou drogarias, para fornecimento conforme receita médica, de medicamentos aos empregados e seus dependentes, cujo desconto dar-se-á na folha de pagamento.

Parágrafo único: Independentemente da antecipação salarial mensal (vale), as empresas deverão subsidiar 50% (cinquenta por cento) dos custos com medicamentos, devidamente comprovados com receita médica.

39ª - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas deverão adotar assistência odontológica aos seus empregados e dependentes, em conjunto com o Sindicato, a fim de promover a saúde bucal e a melhoria de qualidade de vida do trabalhador e de sua família.

40ª - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Nas transferências para outros municípios, que implique mudança de domicílio, o empregado receberá um adicional de 30% (trinta por cento) do salário, desde que ultrapasse 30 (trinta) dias consecutivos.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

Parágrafo único: Nas transferências por períodos inferiores a 30 (trinta) dias, será assegurado o retorno semanal do empregado ao seu domicílio de origem, com custos subsidiados pela empresa.

41ª - AUXÍLIO MORADIA

A cessão gratuita de moradia ao trabalhador não tem natureza salarial para qualquer efeito de direito.

Parágrafo único: As empresas deverão promover às suas expensas os reparos e reformas necessários nas casas destinadas ao trabalhador, vedado qualquer desconto nos salários dos empregados.

42ª - PRÊMIO POR ANTIGUIDADE

A cada 5 (cinco) anos completos de tempo de serviço do atual contrato de trabalho, será pago de forma não cumulativa, a título de prêmio mensal, um valor equivalente a 15% (quinze por cento) incidente sobre o salário normativo, importância esta ora instituída é denominada Piso de Incidência do Prêmio por Antiquidade.

Parágrafo único: O prêmio de antiguidade terá como benefício máximo o valor equivalente a 3 (três) quinquênios.

43ª - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Durante a vigência da presente CCT, as empresas arcarão com o custo do prêmio de Seguro de Vida em Grupo.

Parágrafo único: As partes entendem que o Seguro de Vida é um benefício destinado à proteção dos trabalhadores e de suas famílias, razão pela qual a inscrição é obrigatória.

44ª - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado, as empresas se comprometem a pagar, em uma única vez, a seus beneficiários legais ou habilitados judicialmente, o equivalente a 8 (oito) salários



FITIASP

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

Base Territorial: Estado de São Paulo

normativos, no prazo máximo de 10 (dez) dias, após a apresentação da documentação necessária.

Parágrafo único: No caso de falecimento do cônjuge, filhos, pai ou mãe, desde que sob a dependência legal e econômica do empregado, a este será concedida a importância de 4 (quatro) salários normativos, uma vez comprovados o falecimento e aludidas dependências.

45ª - REEMBOLSO CRECHE

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos pelas empresas no amparo à maternidade/paternidade e à infância, as partes convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais, das que se seguem:

a) Adoção do sistema de reembolso-creche de acordo com a Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, e II, do artigo 2º da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.

b) Auxílio-creche, no percentual mensal de 40% (quarenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da(o) empregada(o);

c) Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas/empregados manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

§1º: Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

§2º: Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso creche e do auxílio-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

§3º: O reembolso ou auxílio-creche somente beneficiará a(o)s empregada(o)s que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o



FITIASP

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

Base Territorial: Estado de São Paulo

pagamento no mês em que o filho complete 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

§4º: Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente. Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou auxílio creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

§5º: As empresas fornecerão à todas as suas/seus empregadas/empregados, antes do afastamento compulsório, kit enxoval no valor mínimo de 50% (cinquenta por cento) do piso normativo.

46ª - LICENÇA PATERNIDADE

A empresa disponibilizará licença de 20 (vinte) dias para o pai, de acordo com a Lei nº 13.257 de 08 de março de 2016 (empresa cidadã).

47ª - ANTECIPAÇÃO DO BENEFÍCIO DO INSS – CASO DE DOENÇA OU ACIDENTE

Para empregados afastados por doença ou acidente e que ainda não estejam recebendo o benefício concedido pelo INSS, as empresas comprometem-se pelo prazo máximo e improrrogável de 6 (seis) 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: Quando do recebimento do Auxílio-Doença/Auxílio por Incapacidade Temporária ou Auxílio Acidente pelo INSS, os empregados 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 quando do retorno do empregado afastado.

48ª - AUXÍLIO ENFERMIDADE NA FALTA DE CARÊNCIA

As empresas pagarão aos seus empregados que não possuam carência para a percepção do auxílio por incapacidade temporária o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seus correspondentes salários, respeitando o piso normativo como menor valor. Referido auxílio será limitado a 180 (cento e oitenta) dias, no curso da enfermidade.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

49ª - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

Garantia de emprego e salário ao empregado afastado pelo INSS, por doença comum, na vigência do contrato de trabalho, a partir da data de retorno à atividade, se incapacitado para exercer a função que vinha exercendo e sem condição de exercer função compatível com seu estado físico.

§1º: Essa garantia será pelo período de 1 (um) ano, sem prejuízo do aviso prévio, excluídos os casos de contrato a prazo certo, justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demissão.

§2º: A empresa garantirá o pagamento dos dias parados até o limite de 60 (sessenta) dias, exclusivamente, na hipótese do empregado afastado pelo INSS, retornar com alta médica do INSS na vigência do contrato de trabalho, e se o médico da empresa, por ocasião do exame médico de retorno, julgar o empregado inapto ao trabalho e, retorná-lo ao órgão previdenciário e, o INSS não reconhecer a incapacidade e manter a alta já concedida.

50ª - GARANTIA AO ACIDENTADO

O empregado que sofreu acidente de trabalho terá garantia de emprego pelo período de 24 (vinte e quatro) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

51ª - 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, sogra e avós;
- b)** por 3 (três) dias úteis, sem prejuízo de eventual repouso ou folga, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmã(o) ou dependente legal;
- c)** por 1 (um) dia para cada internação e/ou alta hospitalar de cônjuge, filho dependente e pai e mãe, quando coincidente com dia normal de trabalho;



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

- d)** por 5 (cinco) dias úteis para casamento, com exceção do dia do evento;
- e)** por 7 (sete) dias ao ano, para acompanhamento médico de cônjuge, ascendente e descendente, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
- f)** por 2 (dois) dias úteis, para obtenção de documentos necessários à comprovação de tempo de serviço para aposentadoria, quando o empregado estiver a 2 (dois) anos desta;
- g)** quando o PIS não for pago na própria empresa, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço durante o expediente da jornada diária, desde que coincidente com o horário bancário, devendo o empregado, posteriormente, comprovar o efetivo recebimento do PIS;
- h)** por 2 (dois) dias quando necessária presença em repartição pública para obtenção de documentos pessoais de identificação exigidos por lei ou segundas vias;
- i)** no caso de menores, nas ocasiões em que tiver de comparecer ao serviço de alistamento militar e eleitoral;
- j)** por 3 (três) dias ao ano, para membros da CIPA participarem de treinamento e/ou cursos demandados pelo sindicato profissional da categoria;
- k)** por 2 (dois) dia ao ano, para os trabalhadores participarem de cursos/encontros e seminários demandados pelo sindicato profissional da categoria.

52ª - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO ACIDENTE DO TRABALHO E AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIA

Durante a vigência da presente CCT, as empresas complementarão os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho e/ou doença, do 16º (décimo sexto) até o limite de 12 (doze) meses, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário, como se estivesse em atividade.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

53ª – DOCUMENTAÇÃO

Na contratação as empresas evitarão exigir documentos desnecessários, procurando, na medida do possível e sem ferir seus critérios de admissão, utilizar apenas os documentos discriminados em lei.

54ª - 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.

55ª - ANOTAÇÕES EM CTPS FÍSICA/DIGITAL: ADMISSÃO E PROMOÇÃO

Obrigam-se as empresas no ato da contratação, a anotar na CTPS do empregado, assinalando corretamente a função a ser exercida e o salário, de acordo com a nomenclatura de cargos utilizada pela empresa.

§1º: Toda promoção, desde que efetivada, será obrigatoriamente acompanhada de um aumento salarial de pelo menos 10% (dez por cento), não compensável e devidamente anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§2º: A colocação do empregado para cargo ou nível superior, enquanto não efetivada a promoção, comportará uma experiência não superior a 90 (noventa) dias, após o qual, permanecendo o empregado na nova função, deverá ele ser devidamente efetivado no cargo.

56ª - APRENDIZES

Os aprendizes, assim considerados aqueles entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos, que demandem formação profissional, serão contratados mediante contrato de trabalho especial, por prazo determinado de até 2 (dois) anos.

§1º: Será assegurado aos menores aprendizes, durante a primeira fase de aprendizado, um salário correspondente a 70% (setenta por cento) do salário normativo da categoria em vigor



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

e durante a segunda fase do aprendizado, um salário correspondente a 100% (cem por cento) do mesmo salário normativo vigente na categoria.

§2º: Os empregados aprendizes terão garantia no emprego durante o curso de formação profissional, assegurado estágio prático nas empresas na segunda etapa, salvo as exceções contidas na respectiva legislação.

57ª - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

Aos empregados admitidos após a data base será garantido reajuste salarial integral.

58ª - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Ocorrendo vagas nos quadros da empresa, dar-se-á preferência ao pessoal interno para seu preenchimento, mediante critério de acesso.

59ª - SALÁRIOS DE ADMISSÃO

Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado, será garantido após o período de experiência, o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídas desta garantia às funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

60ª - DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, na forma da lei, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

61ª - ADMISSÃO DE EMPREGADOS POR PRAZO DETERMINADO

As empresas poderão admitir empregados através de contratos por prazo determinado, pelo período máximo de 6 (seis) meses, para atendimento de aumento de produção. Fica garantido o salário integral do empregado, no caso de dispensa imotivada e, somente após o vencimento do 3º (terceiro) mês de trabalho. As empresas fornecerão cópia do Contrato



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

por Prazo Determinado aos seus novos empregados e farão a respectiva anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Parágrafo único: Fica assegurado aos trabalhadores contratados nos moldes do *caput* todas as garantias advindas da convenção coletiva de trabalho da categoria.

62ª - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - LEI Nº 9.601/1998

O Sindicato dos Trabalhadores se compromete a negociar com as empresas, contrato por prazo determinado, previstos na Lei nº 9.601, de 21/01/1998 e Decreto nº 2.490, de 04/02/1998.

63ª - CÓPIAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Sempre que as empresas celebrarem com seus empregados, contrato de trabalho simples ou com cláusulas específicas, obrigam-se a entregar ao empregado uma cópia do respectivo contrato.

64ª - TESTES ADMISSIONAIS

Os testes prático-operacionais dos candidatos à admissão nas empresas, quando não vierem a ser aprovados, desde que ultrapassem 1 (uma) hora, serão compensados mediante o pagamento do salário-hora do exercente de igual função ou no caso de inexistência de paradigma, pelo valor hora do salário normativo.

Parágrafo único: A realização dos testes para fins de admissão não poderá ultrapassar a 8 (oito) horas, ficando as empresas obrigadas a fornecer alimentação durante o respectivo período.

65ª – REVISTA

As empresas que adotam o sistema de revista pessoal em seus empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando eventuais constrangimentos.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

66ª - PROGRAMA DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

Considerando as concessões recíprocas próprias da presente CCT e em benefício dos trabalhadores, as partes ajustam: Criação do PROGRAMA DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL com o objetivo de promover treinamento, requalificação profissional, recolocação de pessoas e ações sócio/culturais e aperfeiçoar as competências dos trabalhadores e seus familiares, incluindo cursos à distância.

§1º: As empresas abrangidas por esta CCT contribuirão com o PROGRAMA DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL, com um incentivo de 15% (quinze por cento) do salário normativo, por empregado ativo, pago em cota anual (única) até o mês subsequente a assinatura desta CCT.

§2º: Fica estabelecido que 10% destinado às expensas da manutenção dos programas realizados pelos Sindicatos Profissionais Signatários e 5% (cinco por cento) as expensas da coordenação e direção geral do programa realizado pela Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo - FITIASP.

67ª - AUTOMAÇÃO

Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas, as empresas promoverão treinamento para que seus funcionários adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho, assegurados os dispositivos de segurança previstos em lei.

68ª - FORMAÇÃO EDUCACIONAL

A participação do empregado em curso de formação educacional através de Ensino à distância - EAD, ou qualquer outro sistema ou método, quando oferecido pela Empresa-Empregadora, bem como quando o empregado estiver realizando cursos/programas ou seminários para o seu treinamento ou aprimoramento pessoal/profissional proporcionados e custeados pelo empregador ou por terceiros, após a jornada de trabalho, não será considerada como tempo à disposição da Empresa-Empregadora, e em consequência não haverá por parte do Empregado o direito à percepção de horas extraordinárias, salvo quando o curso for obrigatório.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

69ª - CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

Dispensado o empregado sem justa causa, o aviso prévio só poderá ser indenizado ou cumprido em serviço, com a redução do horário ou dias previstos em lei.

Parágrafo único: Definem as partes, de comum acordo, que o cumprimento do aviso prévio por parte do trabalhador, demitido ou demissionário, não poderá ser superior a 30 (trinta) dias. No tocante ao aviso proporcional o cumprimento do mesmo cabe unicamente à empresa.

70ª - INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR

Na rescisão contratual sem justa causa por parte do empregador, será devida aos empregados que possuam mais de 5 (cinco) anos de trabalho na empresa e concomitantemente tenham mais de 35 (trinta e cinco) anos de idade, uma indenização no valor de 2 (dois) salários normativos.

71ª - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

As empresas deverão proceder ao pagamento, entrega de documentos e quitação geral das importâncias devidas aos seus empregados, em decorrência de dispensa sem justa causa ou rescisão incontroversa de contrato de trabalho até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato, em caso de cumprimento de aviso prévio ou até o 10º (décimo) dia contado da data da notificação da demissão, quando, indenização ou dispensa do seu cumprimento.

§1º: Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, desde que devidamente notificado pela empresa.

§2º: O não cumprimento do prazo acima acarretará a aplicação da multa prevista no artigo 477 da CLT, a qual será revertida em favor do trabalhador, ressalvados os casos de culpa do órgão homologador, do banco depositário do FGTS ou não comparecimento do empregado.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

72ª – DEMISSÃO HUMANIZADA/OUTPLACEMENT

As empresas com mais de 50 empregados, quando da *dispensa sem justa causa*, procederão o desligamento humanizado/outplacement, visando minimizar os impactos do desemprego, no qual consistirá na implementação de programa de apoio ao ex-trabalhador para que possa lidar com a demissão nesta nova fase da vida, com a inclusão de suporte psicológico, treinamentos, cursos e direcionamento para a empregabilidade, orientação para participar de processos seletivos e construção de currículo atraente, bem como técnicas básicas de educação financeira, planejamento previdenciário e empreendedorismo.

Parágrafo único: A implementação do programa de desligamento humanizado/outplacement, de cunho eminentemente social, dar-se-á mediante termo aditivo entre o empregador e a entidade sindical, visando sempre o interesse do trabalhador dispensado sem justa causa.

73ª - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 12 (doze) meses após o parto.

Parágrafo único: A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com a assistência do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, observado o disposto no §1º do art. 477 da CLT.

74ª - GESTANTE OCUPAÇÃO / LOCAL DE TRABALHO

A empresa designará à suas empregadas gestantes ocupações compatíveis com seu estado de saúde na gravidez, quando forem solicitadas por determinação médica e não atribuirão à elas atividades consideradas insalubres e perigosas.

Parágrafo único: As partes convencionam que a concessão dessa vantagem atende ao disposto no inciso IV do art. 389 da CLT, da Portaria nº 01 de 05/06/1965 da DNSHT e da Portaria nº 3.296 de 05/09/1986 do MTE.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

75ª - ALEITAMENTO MATERNO

Às empregadas serão assegurados, quando do aleitamento materno dos seus filhos, até 12 (doze) meses de idade, dois descansos especiais, de 45 (quarenta e cinco) minutos cada um, nos termos do art. 396, da CLT.

76ª - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

O empregado em idade de prestação de serviço militar, inclusive tiro de guerra, gozará de estabilidade no emprego desde o alistamento comprovado até 60 (sessenta) dias após o desligamento ou desengajamento.

77ª - EMPREGADA ADOTANTE

Fica garantido à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, emprego ou salário pelo período de 150 (cento e cinquenta) dias após a concessão da adoção.

§1º: Será garantido auxílio ao adotado, no percentual mensal de 40% (quarenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada.

§2º: Será garantido reembolso ou auxílio-adotado às empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, por 12 (doze) meses após a concessão da adoção.

78ª - ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E CONSTRANGIMENTOS

Sempre que necessário, as empresas orientarão aos seus empregados acerca de todas as formas de discriminação e assédio.

79ª - ISONOMIA

Nenhuma prática de discriminação será admitida. Será assegurada, ainda, a extensão de todos os benefícios para companheiros(as) de união estável do mesmo sexo.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

§1º: Não haverá desigualdades salariais e de oportunidades na empresa por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas.

§2º: Fica reconhecida por meio desta cláusula a igualdade de gênero para fins de concessão das licenças maternidade e paternidade às empregadas e aos empregados das empresas que tenham filhos.

§3º: caso os pais ou as mães da criança sejam ambos empregados da empresa, caberá a licença maternidade para um(a) e a licença paternidade para o(a) outro(a).

80ª - RSC - RELAÇÃO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÕES

As empresas fornecerão, devidamente preenchidas, a Relação de Salário de Contribuição (RSC) quando solicitado por escrito pelo empregado, nos seguintes prazos máximos:

a) para obtenção do auxílio-doença/auxílio por incapacidade temporária: 5 (cinco) dias úteis;

b) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo único: As empresas fornecerão, devidamente preenchidos, eventuais documentos destinados à Previdência Social, quando solicitados pelo empregado, em até 10 (dez) dias úteis.

81ª - 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 implementar a flexibilização da duração do trabalho.

Parágrafo único: Para a implementação do previsto nesta cláusula, deverá haver a participação e anuência do Sindicato dos Trabalhadores.

82ª - SUSPENSÃO DO TRABALHO / DISPENSA ANTECIPADA

As empresas que suspenderem o trabalho de seus empregados, quando já em execução, por motivos técnicos para realizar serviços de manutenção, por falta de matéria-prima ou razões



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

imprevistas, não poderão exigir a compensação das horas faltantes com horas extraordinárias ou em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar.

83ª - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRES

A empresa e o sindicato pactuarão sobre a prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres em qualquer hipótese.

84ª - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

- a) as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana;
- b) caberá à empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo com os seus empregados, a comunicação ao Sindicato para elaboração de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e encaminhamento de arquivamento para a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE.

Parágrafo único: Será facultado às empresas sob o regime de trabalho de 5 (cinco) dias por semana, por força do acordo de compensação e quando o sábado compensado coincidir com feriado, dispensar da jornada diária o tempo despendido de compensação, para pagamento do sábado, ou ainda utilizar-se deste tempo com pagamento em forma de horas extras, conforme CCT. Quando houver um feriado no período de 2ª a 6ª feira, os minutos residuais do dia do feriado não serão compensados ou descontados.

85ª - DIAS PONTES E FERIADOS

Fica facultada 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, desde que aceite a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, $\frac{2}{3}$ (dois terços) dos seus empregados, inclusive, maiores e menores.



FITIASP

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

Base Territorial: Estado de São Paulo

86ª - MARCAÇÃO DE PONTO

As empresas que ainda não implantaram o Registrador de Ponto Eletrônico (REP), poderão, como alternativa, nos termos dos artigos 1º e 2º da Portaria nº 373, de 25/02/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, manter o sistema que atualmente estão adotando, até sua efetivação ou novas regras venham a ser determinadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

87ª - ISENÇÃO DO PONTO NO INTERVALO DE REFEIÇÕES

Quando não houver necessidade do empregado deixar o recinto da empresa no horário destinado para descanso e refeição, poderá, a critério da empresa ser dispensado do registro de ponto no início e término do referido intervalo.

88ª - INTERVALO DE REFEIÇÃO - TRABALHO EXTERNO

Encontra-se implícito no fornecimento do reembolso de despesas de alimentação e/ou concessão de vale refeição, em qualquer de suas modalidades em tíquete ou meio magnético, a concessão pela empresa do intervalo para as refeições de no mínimo 1 hora (art. 71, CLT).

89ª - INTERVALO ENTRE JORNADAS

Garantia de intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre 2 (duas) jornadas de trabalho.

90ª - JORNADA ESPECIAL

Para a utilização de jornadas de trabalho especiais, as empresas deverão celebrar Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) com o Sindicato Laboral.

91ª - ESCALA DE FOLGAS/REVEZAMENTO

As empresas afixarão nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, as escalas de folgas e revezamento, ressalvados os casos de força maior e casos fortuitos.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

92ª - HORÁRIO DE TRABALHO DE EMPREGADO ESTUDANTE

Fica garantida a manutenção do atual horário de trabalho do empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e cursando o primeiro grau, ou segundo grau, ou curso superior, ou curso de formação profissional ou profissionalizante, desde que notificada à empresa dentro dos 30 (trinta) dias, a partir do início da vigência desta CCT ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

93ª - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Será abonada a falta do empregado estudante nos dias de exames em estabelecimentos de ensino oficial autorizado ou reconhecido, quando estes coincidirem com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação posterior à falta, no prazo de 5 (cinco) dias.

94ª - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS

Não serão descontadas, nem computadas como jornada extraordinária as variações no registro de ponto, não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários, conforme artigo 58, parágrafo primeiro, da CLT.

95ª - 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.

§1º: As empresas poderão adotar o Sistema Alternativo de controle de jornada de trabalho, previsto na Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, para os empregados subordinados ao



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

horário de trabalho, onde serão registradas as marcações ocorridas durante a jornada de trabalho.

§2º: Fica pactuado que o sistema adotado pelas empresas não admitirá restrições à marcação de ponto, sendo que todas irregularidades ou omissões existentes no controle de jornada serão apontadas pelos empregados, para o que as empresas devem fornecer, a qualquer momento e quando solicitado pelo empregado, o competente relatório de horário após o fechamento da folha de salário.

96ª - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO / 4 DIAS POR SEMANA

Fica estabelecida a redução da jornada de trabalho originalmente pactuada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em 10% (dez por cento), de forma que a nova jornada corresponda a 40 (quarenta) horas semanais.

§1º: Visando melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e ao mesmo tempo o aumento de produtividade e eficiência de resultados, bem como a economia financeira e redução do absenteísmo, de impacto ambiental e de risco de acidentes, fica estabelecida a jornada de 4 (quatro) dias por semana, sem redução de salário e benefícios, que para tanto deverá ser consideradas as necessidades específicas de cada empresa e setor.

§2º: A redução da jornada de trabalho que trata o *caput* não resultará na consequente redução do salário originalmente pactuado de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

97ª - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO

O intervalo para repouso e alimentação de que trata o artigo 71 da CLT, poderá ser reduzido, observado os termos da Portaria do Ministério do Trabalho 42 de 28 de março de 2007, bem como a Portaria MTb 1095/2010, e mediante Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Parágrafo único: Na hipótese prevista nesta cláusula, ficarão os empregados isentos da marcação do ponto, no início e término do referido intervalo. O sistema de controle será estabelecido pelas empresas, que notificarão o Sindicato dos Trabalhadores com antecedência de 15 (quinze) dias de sua implantação.



FITIASP

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

Base Territorial: Estado de São Paulo

98ª – FÉRIAS

As férias serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvando os casos daqueles que obedecem a escalas de revezamentos, pedido expresso em contrário do empregado.

§1º: Fica garantido o emprego ou salário por 60 (sessenta) dias quando do retorno das férias individuais, sem prejuízo do aviso prévio, mesmo nas hipóteses de férias fracionadas prevista no §1º do art. 134 da CLT.

§2º: Quando as férias individuais abrangerem o dia 25 de dezembro ou 1º de janeiro, estes dias não serão computados no prazo de sua duração.

§3º: Concedidas férias ao empregado não será permitida a interrupção das mesmas, sob qualquer motivo. Caso as férias já comunicadas ao empregado sejam canceladas por iniciativa do empregador, este pagará como indenização, as despesas efetuadas em função do cancelamento das mesmas, ressalvado acordo entre empresa e sindicato representativo do trabalhador.

§4º: O empregado(a) casado com empregada(o) da mesma empresa e com filhos em idade escolar, poderá optar pelo gozo de suas férias na mesma data em que for programada as férias de seu cônjuge ou à época correspondente às férias escolares.

99ª - FÉRIAS COLETIVAS

As empresas poderão conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono, mediante entendimento direto com seus empregados, desde que as referidas atinjam pelo menos uma seção completa e se iniciarem no primeiro dia útil da semana.

§1º: Quando as férias coletivas concedidas parceladamente abrangerem feriados, estes dias não serão computados como férias, portanto excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

§2º: As férias coletivas não poderão ser concedidas nas sextas-feiras, devendo os casos específicos ser tratados em conjunto com o Sindicato dos Trabalhadores.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

100ª - FÉRIAS ANTECIPADAS E/OU REMANEJAMENTO DE PESSOAL

Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão, mediante acordo coletivo de trabalho:

- a) Conceder férias antecipadas para empregados com período aquisitivo de férias incompleto, podendo também efetuar as devidas compensações salariais;
- b) Utilizar os empregados em outras funções, com a anuência dos mesmos.

101ª - COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM LICENÇA CASAMENTO

Desde que pré-avisadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, as empresas poderão compatibilizar o gozo das férias regulamentadas com a licença casamento do empregado, desde que este tenha mais de um ano de serviço ininterrupto na mesma empresa.

102ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos emitidos pelo respectivo Departamento do Sindicato dos Trabalhadores, deverão ser validados pelas empresas que não tenham médico do trabalho ou dentista, e que também não possuam convênio de assistência médica ou odontológica.

103ª - PREVENÇÃO ÀS LER/DORT

As empresas instituirão programa de prevenção de agravos decorrentes do trabalho, com a participação e compromisso de todos os atores envolvidos, em especial sua direção, passando pelos diversos níveis hierárquicos, incluindo trabalhadores e seu Sindicato, supervisores, cipeiros, profissionais da saúde e de serviços de segurança no trabalho, gerentes e cargos de chefias, dentro do espírito norteador da Instrução Normativa do INSS nº 98, de 05.12.2003, e da Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Previdência, objetivando a prevenção, notificação e tratamento das LER/DORT.

§1º: Fica constituída Comissão Ambiental e de Saúde de 6 (seis) membros, efetivos e suplentes, representantes do patronal e profissional que terá como objetivo primordial orientar e discutir medidas preventivas de acidentes do trabalho, de saúde e das que



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

envolvem o meio ambiente e qualidade de vida, tendo como base a legislação vigente, tanto individual como coletivo.

§2º: A Comissão reunir-se-á uma vez ao mês, ou tantas vezes quanto necessário, para tratar dos assuntos que lhes forem encaminhados pelas empresas e Sindicatos de Trabalhadores. Cada parte indicará os membros que comporão a Comissão.

104ª – COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO – CIPA'S

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

§1º: As eleições das CIPA's serão convocadas pelas empresas mediante edital fixado no quadro de avisos com 60 (sessenta) dias de antecedência e comunicação remetida nos 5 (cinco) dias subsequentes, ao Sindical dos Trabalhadores.

§2º: Fica garantida estabilidade no emprego para todos os membros titulares eleitos pelos trabalhadores e seus respectivos suplentes na CIPA, considerando os prazos previstos por lei.

§3º: As empresas comprometem-se a liberar os membros do SESMT para a participação em cursos e treinamentos ligados exclusivamente a orientações sobre medicina e segurança do trabalho e que sejam promovidos pelas entidades profissionais.

§4º: Recomenda-se às empresas a liberação de até 2 (dois) membros de sua CIPA para participar dos eventos ora referidos, podendo um deles ser o presidente da CIPA.

§5º: Os eventos aqui mencionados serão limitados a 3 (três) dias por ano, devendo haver a comunicação às empresas sobre a sua ocorrência com uma antecedência de pelo menos 15 (quinze) dias.

105ª - ACIDENTE FATAL

Ocorrendo acidente fatal, inclusive quando se tratar de acidente de trajeto, as empresas se obrigam a comunicar ao sindicato dos trabalhadores tal fato, dentro do prazo de 24 horas, devendo nesse mesmo prazo fazer a abertura da CAT.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

106ª - INSALUBRIDADE

A empresa se compromete a buscar a eliminação das condições de insalubridade, procurando neutralizar os agentes causadores da mesma, seja pelo fornecimento de EPI's, e/ou tornando o local de trabalho salubre, permitindo, periodicamente, vistoria no local de trabalho sempre que solicitado pelo sindicato laboral, acompanhado de profissional habilitado.

Parágrafo único: O percentual estabelecido no Laudo de Insalubridade, de acordo com a área insalubre, terá como base de aplicação o salário-mínimo vigente.

107ª - EXAMES PERIÓDICOS

As empresas obrigam-se a submeter seus empregados a exames clínicos a cada 6 (seis) meses, desde que trabalhem em ambiente comprovadamente insalubre e a cada 12 (doze) meses, quando trabalhem em locais salubres, na forma da NR-7.

108ª - SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial, assim considerado o mesmo município ou em municípios limítrofes, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) comum, organizados pelas próprias empresas, de acordo com o item 4.14.4 e seguintes da NR-4, aprovada pela Portaria MT nº 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE nº 17, de 01 de agosto de 2007, que deverá ser avaliado no prazo de vigência desta CCT.

109ª - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO

As empresas assegurarão aos seus empregados:

- a)** *Água potável;*
- b)** *Sanitários em condições higiênicas, separados para homens, mulheres e transgêneros;*
- c)** *Armários individuais para a guarda de roupas e pertences dos trabalhadores;*
- d)** *Chuveiro com água quente;*
- e)** *Papel higiênico nos sanitários.*



FITIASP

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

Base Territorial: Estado de São Paulo

110ª - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPI'S

Os empregados receberão, gratuitamente, para utilização no trabalho, equipamentos individuais de proteção necessários ao desempenho de suas atividades, como luvas, botas, capacetes, protetor auricular e vestimentas de segurança.

§1º: 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 (EPI) e conhecimento dos locais de trabalho/da atividade a ser exercida e dos programas de prevenção de acidentes desenvolvidos pela empresa. Desde que seja necessário, a empresa fixará um número maior de dias para o treinamento.

§2º: os treinamentos fornecidos aos empregados poderão ocorrer dentro ou fora da jornada normal de trabalho, dependendo da sua natureza e da entidade educacional, sendo que na hipótese de ocorrerem fora do horário normal de trabalho as horas respectivas serão remuneradas como trabalho extraordinário.

111ª – LAVAGEM DE UNIFORMES

Os empregadores deverão providenciar a lavagem dos uniformes de seus empregados, fornecendo-lhes uniformes substitutos, de acordo com o regulamento interno de cada empregador.

112ª – DIA INTERNACIONAL DA ALIMENTAÇÃO – 16 DE OUTUBRO

As partes reconhecem o dia 16 de outubro como "Dia Internacional da Alimentação", como forma de valorização do segmento econômico em que atuam, sendo que as horas laboradas nesse dia deverão ser pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

113ª - 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 e absorventes femininos.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

114ª - PLANTÃO AMBULATORIAL VEÍCULOS E EMERGÊNCIA

a) As empresas com mais de 100 (cem) empregados na mesma unidade fabril e no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial neste período;

b) As empresas com menos de 100 (cem) empregados na mesma unidade e no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento emergencial, que possibilite a remoção de um empregado-paciente em uma maca.

115ª - GARANTIA E EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO

Ao empregado afastado por acidente de trabalho, fica garantido o emprego ou salário, a partir da alta previdenciária, por 24 (vinte e quatro) meses.

Parágrafo único: Ficam incluídos desta garantia os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, exceto, rescisão por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, este último somente com assistência sindical.

116ª – SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, 3 (três) dias por ano, local e meios para esse fim.

117ª - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

As empresas descontarão em folha de pagamento, as mensalidades associativas fixadas pela Assembleia Geral dos empregados, mediante comunicação do Sindicato e desde que autorizadas, por escrito, pelos empregados, dispensadas outras formalidades, efetuando o recolhimento do total descontado até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao da competência do desconto, informando eventuais desligamentos e afastamentos de empregados.



FITIASP

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

Base Territorial: Estado de São Paulo

118ª - QUADROS DE AVISOS

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

119ª - 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.

120ª - DELEGADO SINDICAL

Fica garantida a eleição do Delegado Sindical para o exercício de mandato de 1 (um) ano, permitida sua reeleição uma única vez.

§1º: O Delegado Sindical será eleito dentre os trabalhadores da empresa indicados pela diretoria do Sindicato Laboral, limitando-se a um representante e desde que este seja sócio do Sindicato há pelo menos a 12 (meses) meses e que conte com mais de 12 (doze) meses de registro na empresa.

§2º: Fica garantida a estabilidade de emprego do Delegado Sindical por até 1 (um) ano após o mandato.

121ª - DIRIGENTES SINDICAIS - LICENÇA REMUNERADA

Garantia de licença remunerada, aplicando-se os reajustes advindos das negociações coletivas, ao empregado eleito como Diretor do Sindicato dos Trabalhadores, abrangidos pela presente CCT, quando requerido pela entidade sindical, mediante a comprovação de sua eleição e posse, pelo prazo correspondente ao do efetivo exercício do mandato sindical.



FITIASP

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

Base Territorial: Estado de São Paulo

122ª - DIRIGENTES DO SINDICATO - AUSÊNCIAS

Os dirigentes sindicais eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, e que não afastados de suas funções, poderão ausentar-se do serviço sem prejuízo da remuneração por até 90 (noventa) dias por ano, desde que avisada a empresa por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

123ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE EMPREGADOS

Em decorrência do disposto da decisão proferida pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (TEMA 935 de Repercussão Geral), que declarou constitucional o pagamento de contribuição assistencial de todos os trabalhadores independente de filiação, desse modo, as empresas descontarão a contribuição assistencial de todos os empregados, nas seguintes condições:

a) 1% (um por cento) ao mês, inclusive 13º salário, a partir de mês/ano, de cada empregado representado pelo STILASP. Este desconto, limitada a base de cálculo da contribuição assistencial a 5 (cinco) vezes o salário normativo da categoria, ou seja, R\$ xx,xx (xxxxxxxxxx), deverá ser recolhido pelo empregador, a favor do Sindicato dos Trabalhadores, em conta vinculada bancária, através de guia própria do sindicato Profissional ora conveniente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, juntamente com a relação nominal dos empregados.

b) Nos termos do julgamento do TEMA 935 do STF, ao trabalhador que não concordar com o pagamento da contribuição assistencial, poderá se opor ao seu desconto, de forma individual e pessoal, na assembleia geral a ser convocada pelo STILASP, o qual dará ampla informação do dia e horário da sua realização, para que o trabalhador possa exercer aquele direito.

c) O STILASP encaminhará às empresas cópias das cartas de oposição no prazo de até 5 (cinco) dias após a realização da assembleia.

d) Fica expressamente vedado às empresas receberem cartas de oposição diretamente pelo trabalhador, sob pena de prática antissindical, valendo para obstacularizar o desconto, tão somente as oposições entregues pelo STILASP.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

e) O desconto previsto nesta cláusula também será devido pelos empregados admitidos após a assinatura da presente Convenção, podendo estes se oporem ao desconto na assembleia descrita no item "b" da presente cláusula, a ser realizada na próxima data base.

f) As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já a entidade dos trabalhadores conveniente a total responsabilidade pelos valores descontados em qualquer hipótese. Na eventualidade de reclamação trabalhista ou autuação pela fiscalização do trabalho, o Sindicato dos Trabalhadores responderá regressivamente perante as empresas.

g) As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados, no sentido de manifestar a efetivar sua oposição quanto ao desconto da contribuição assistencial.

124ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS

As empresas associadas ou não, abrangidas pela presente convenção, representadas pelo Sindicato das Indústrias xxxxxxxxxxxxxx, independentemente de estarem presentes ou não nas negociações, deverão efetuar o recolhimento da contribuição assistencial obrigatória (RE-189.960-3 STF, DJ 10/08/2001), a título retributivo da negociação da presente CCT necessária à manutenção das atividades sindicais, devidamente aprovada na Assembleia da categoria econômica realizada em dd/mm/aaaa que deverá ser paga em dd/mm/aaaa e dd/mm/aaaa, respectivamente e conforme segue: R\$ 0,00 (x reais) por empregado, a ser recolhida no mm/aaaa, multiplicado pelo número de empregados constantes da folha de pagamento de mm/aaaa.

§1º: Fica ajustado que as empresas com estabelecimentos de 0 (zero) até x (x) empregados recolherão a importância de contribuição mínima de R\$ 0,00 (x reais), em duas parcelas de R\$ 0,00 (x reais) nos prazos mencionados nos itens "a" e "b" acima.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

§2º: Os recolhimentos deverão ser feitos através de guias próprias para depósito bancário no Banco xxx a favor do Sindicato da Indústria xxxx, ou através de boleto bancário, que será emitido/enviado pelo Sindicato.

§3º: A inadimplência dos recolhimentos acima mencionados acarretará a imposição da multa prevista na cláusula 71ª da presente CCT.

125ª - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas em caráter confidencial remeterão ao Sindicato laboral, no prazo de 30 (trinta) dias após o recolhimento da contribuição sindical, assistencial e associativa e mediante recibo, relação na qual constem os nomes dos empregados representados pelo mesmo Sindicato e os valores unitários das respectivas importâncias descontadas.

126ª - DIFICULDADES ECONÔMICAS

As empresas que se encontrem em dificuldades econômicas que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas da presente CCT, negociarão tais cláusulas com o Sindicato dos Trabalhadores, de forma a torná-las menos onerosas, de comum acordo, caso em que prevalecerá o ajustado no acordo coletivo.

127ª - FISCALIZAÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica garantido aos diretores do Sindicato laboral, o direito ao acesso nas dependências da empresa para certificar-se do cumprimento da presente CCT, bem como a fiscalização de irregularidades trabalhistas, podendo solicitar cópias das relações de empregados enviados a CEF, para os depósitos de FGTS, recolhimentos previdenciários, recibos de pagamento dos funcionários e outros documentos que entender necessários, com garantia de atendimento e colaboração por parte da empresa.

128ª - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As entidades sindicais convenientes da presente CCT, independentemente de sua localidade, poderão utilizar a Comissão de Conciliação Prévia do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Laticínios e Alimentação de São Paulo (STILASP), com sede na Avenida Celso



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

Garcia nº 1588 | Belém | São Paulo | SP, ou da Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo (FITIASP), localizada no mesmo endereço, com a participação de conciliadores indicados pelas entidades, para fins de dirimir conciliação dos conflitos individuais surgidos entre as empresas e os trabalhadores, podendo ainda constituir uma comissão itinerante dentro de sua base territorial, com análise dos custos e respectivos encargos pelas partes requerente, as quais avaliarão a conveniência e oportunidade de sua implantação.

§1º: Uma vez instalada a Comissão prevista no *caput* desta cláusula, esta será a única competente para fins de conciliação dos conflitos individuais surgidos entre a empresa e trabalhadores da categoria profissional abrangida, caso não exista comissão no âmbito da empresa.

§2º: Na base territorial da entidade sindical abrangida pela presente CCT, desde que devidamente instalada e em funcionamento a Comissão de Conciliação Prévia Sindical ou na localidade de prestação de serviços do trabalhador, haverá a prévia submissão das demandas de natureza trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia.

129ª - HOMOLOGAÇÕES E PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, desde que o empregado possua mais de 1 (um) ano de empresa, as empresas realizarão o ato homologatório com a presença do empregado e do preposto do empregador no Sindicato Laboral, mediante agendamento prévio pela empresa, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias após o desligamento e no prazo de até 10 (dez) dias deverá a empresa efetuar o pagamento das verbas rescisórias, conforme §6º do art. 477 da CLT.

§1º: A inobservância dos prazos supra, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal.

§2º: Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação ou homologação mencionada for causada por circunstância alheia à vontade da empresa, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, desde que comprovado que o



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

empregado tenha sido efetivamente informado da data da conferência, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência decretada.

130º - EXAMES DEMISSIONAIS

Ao ser demitido, todo trabalhador deverá passar por exame demissional, equivalente àquele feito por ocasião de admissão.

Parágrafo Único: No exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 135 (cento e trinta e cinco) dias, para as organizações graus de risco 1 e 2 e há menos de 90 (noventa) dias, para as organizações graus de risco 3 e 4, tudo nos termos do item 7.5.11 da NR07.

131ª - ENTREGA DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP) NO ATO DA HOMOLOGAÇÃO

As empresas abrangidas pela presente CCT obrigam-se a entregar ao empregado, por ocasião da rescisão de seu contrato de trabalho, o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, sendo efetuado *contra recibo*, assinado pelo empregado ou procurador.

Parágrafo único: Quando algum empregado ativo solicitar o fornecimento do PPP para obtenção da aposentadoria, nos seus prazos mínimos, as empresas abrangidas por esta CCT obrigam-se a entregar tal documento em até 30 (trinta) dias, sendo efetuado *contra recibo*, assinado pelo empregado ou procurador.

132ª - CARTA DE REFERÊNCIA

Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato do pagamento das verbas rescisórias as empresas fornecerão aos empregados carta de referência, consignando o tempo de serviço, a função executada e a inexistência de fatos desabonadores.



FITIASP

Fedeção Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

133ª - SALDO DO FGTS

Rescindido o Contrato de Trabalho, qualquer que seja a razão determinante, as empresas fornecerão ao empregado, nos 10 (dez) dias subsequentes, o saldo de sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

134ª - LICENÇA PARA EMPREGADAS/EMPREGADOS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A empresa concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias úteis para às(os) empregadas(os) vítimas de violência doméstica e familiar, permitindo-se a prorrogação em igual período nos casos de agravamento da situação, limitados a uma licença trimestral.

§1º: A situação de violência prevista no caput poderá ser comprovada mediante apresentação, pela(o) empregada(o) beneficiária(o), de documentos comprobatórios do registro da ocorrência policial (BO), processo de violência doméstica e familiar em curso e/ou de atestado médico.

§2º: Esta licença não substitui o afastamento previsto nos termos do disposto no item II, §2º, artigo 9º da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), violência doméstica.

135ª - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

136ª – MULTA

Multa de 1 (um) salário normativo previsto na cláusula 4ª, por infração, em caso de descumprimento desta Convenção, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se da abrangência desta cláusula as que já possuam cominações específicas, na Lei ou nesta CCT.



FITIASP

Federação Independente dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
Base Territorial: Estado de São Paulo

137ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

138ª - AÇÕES TRABALHISTAS

Nas reclamações trabalhistas propostas pelo Sindicato dos Trabalhadores, o mesmo se compromete a, antes de ajuizar a ação, consultar a empresa sobre uma solução conciliatória, podendo utilizar-se da comissão de conciliação prévia instalada no sindicato laboral.

139ª - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e ou complementar regulamentadora dos preceitos da Constituição Federal, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta CCT, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

140ª - RECONHECIMENTO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

As cláusulas constantes nesta convenção coletiva de trabalho atendem aos termos do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, garantindo-se as condições mais favoráveis já existentes.

Por estarem justas e acertadas e para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente CCT, em suas 3 (três) vias, comprometendo-se consoante dispõe o artigo 614 da CLT, a promover o depósito de 1 (uma) via da mesma, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo.

São Paulo, 01 de abril de 2024

PAULO VIANA

PRESIDENTE DA FITIASP