Convenção Coletiva de Trabalho

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

1ª-VIGENCIA E DATA-BASE:
Esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** terá vigência a partir de 1º de setembro de 2015 com término em 31 de agosto de 2016.

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

3ª- **SALÁRIO NORMATIVO**
A - Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção, contratados a partir de **01.09.2015**, um salário normativo no valor de **R$ 1.100,00** (Hum mil e **cem reais).**

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

4ª - REAJUSTAMENTO SALARIAL
Os salários vigentes em 01 de setembro de 2014, dos empregados abrangidos por esta Convenção, serão reajustados em 01 de setembro de 2015 pelo percentual único, total e negociado, correspondente ao período de 01.09.2014 a 31.08.2015, de 9,88**%** (nove e oitenta e oito por cento).

O reajuste salarial será aplicado integralmente até os salários de R$ 7.000,00/mês, sendo que acima deste valor, todos os reajustes salariais serão iguais a R$ 691,60, isto representando o porcentual de 9,88% de R$ 7.000,00, na forma de um limitador. Esta regra pode ser alterada por decisão e liberalidade da empresa, compondo com seus empregados outro reajuste, valendo o que for maior.

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

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

6a – COMPENSAÇÕES
Serão compensados do reajustamento previsto na cláusula 4ª todos os aumentos, reajustamentos, antecipações, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos,

sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01.09.2014 e até 31.08.2015, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

7ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

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

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

8ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS ATRAVÉS DE BANCOS

A - Sempre que os salários forem pagos através de Bancos, será observado o procedimento no Art. 465 da CLT.

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

9ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO NOS SALÁRIOS

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

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

11ª - ADIANTAMENTO DA 1a. PARCELA DO 13° SALÁRIO – FÉRIAS

Faculta-se ás empresas atenderem o pedido de pagamento do adiantamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13° salário, à época do gozo de férias do empregado, ainda que referido pedido não tenha sido apresentado por ocasião do prazo legal.

12ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

13a- ADICIONAL NOTURNO

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

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

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

A – As empresas com até 20 (vinte) funcionários, pagarão a estes, a título de participação nos lucros e/ou resultados, o valor fixo de R$1.100,00 (hum mil e cem reais), em duas parcelas, sendo a primeira de R$ 600,00 (seiscentos reais) até o 30 de Outubro/2015 e a segunda parcela de R$ 500,00 (quinhentos reais) até o dia 20 de Abril/2016.

B – Para as empresas com mais de 20 (vinte) empregados, fica fixado o valor de R$ 1.730,00 (hum mil setecentos e trinta reais) a título de participação nos lucros e/ou resultados a ser pago aos seus funcionários, em duas parcelas, sendo a primeira de R$ 960,00 (novecentos e sessenta reais) até o 30 de Outubro/2015) e a segunda parcela de R$770,00 (setecentos e setenta reais) até o dia 20 de Abril/2016.

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

D - Os valores descritos nas letras 'A' e 'B' desta serão pagos aos empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2014, proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando mês o período igual ou superior a 15 (quinze) dias.

E - Os empregados que foram desligados antes do término da vigência da Convenção Coletiva 2014/2015 **(Agosto/2015)**, farão jus à proporcionalidade, à razão de 1/12 (um – doze ávos) por mês de serviço, considerando mês o período igual ou superior a 15 (quinze) dias, contados a partir do início da vigência da Convenção Coletiva de trabalho 2014/2015 (Setembro/2014).

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

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

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

16ª- CESTA BÁSICA
As empresas deverão conceder a todos os seus empregados uma cesta básica mensal no valor de **R$100,00** (cem reais), a partir de 1º setembro/2015 devendo descontar R$0,50/cesta, constituída de gêneros alimentícios, ou, vale alimentação, devendo a primeira entrega ocorrer até o primeiro dia útil de outubro de 2015, devendo as demais serem entregues sempre no primeiro dia útil subsequente ao mês de sua competência ou, quando coincidir com domingo ou feriado no primeiro dia útil imediato.

Farão jus ao recebimento das cestas básicas e ou vale alimentação a partir das datas retro-citadas os empregados afastados pela Previdência Social (INSS); os afastados por doença até o prazo de 90 (noventa) dias; os acidentados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, e grávidas pelo tempo de afastamento.

Recomenda-se para as empresas que puderem antecipar a concessão da cesta básica que o façam. As empresas que já concedem cestas básicas ou vale alimentação em melhores condições manterão essa condição. Esta concessão não se incorporará aos salários para todos os efeitos legais.

§ único: A instituição da Cesta Básica tem caráter permanente.

17ª- AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará o valor equivalente a 05 (cinco) Salários Normativos através do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, com o título de complemento para auxílio-funeral, aos dependentes/beneficiários que forem reconhecidos por Juiz Competente através de Alvará Judicial e/ou pela Previdência Social através de documento específico. Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo, com a subvenção total por parte das mesmas, bem como as que adotem procedimentos mais favoráveis ou subvencionem totalmente as despesas do funeral.

18ª- CESTA NATALINA

As empresas deverão conceder aos seus empregados até dia 20 de dezembro de 2015, uma cesta natalina ao ano composta de gêneros alimentícios, equivalente ao custo de R$ 120,00 (cento e vinte reais), sendo certo que este benefício não possui qualquer cunho salarial.

19ª- VÉSPERA DE APOSENTADORIA

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

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

20ª- GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA

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

21ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE (01.09.2014).

O reajustamento salarial dos empregados admitidos de 01.09.2014 e até 31.08.2015 obedecerá aos seguintes critérios:

A) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento e aumento salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

B) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e por empresas constituídas após **01.09.2014,** deverá ser aplicado o percentual de acordo com a tabela abaixo, considerando-se, também, como mês de serviço as frações superiores a 15 dias:

TABELA DE CÁLCULO – PROPORCIONALIDADE

Para faixa salarial da data de admissão de até R$7.000,00 (sete mil reais)

- TABELA DE CÁLCULO -	Reajuste Salarial: 9,88%
MÊS DE ADMISSÃO DEVIDO	Percentual %
set/14	9,88
out/14	9,06
nov/14	8,23
dez/14	7,41
jan/15	6,59
fev/15	5,76
mar/15	4,94
abr/15	4,12
mai/15	3,29
Jun/15	2,47
Jul/15	1,65
ago/15	0,82

Para faixa salarial da data de admissão acima de R$7.000,00 (sete mil reais)

MÊS DE ADMISSÃO DEVIDO	PROPORCIONAL
set/14	691,60
out/14	633,97
nov/14	576,33
dez/14	518,70
jan/15	461,07
fev/15	403,43
mar/15	345,80
abr/15	288,17
mai/15	230,53
jun/15	172,90
jul/15	115,26
ago/15	57,63

22ª- SALÁRIO DE ADMISSÃO

Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídas desta garantia as funções individualizadas, isto é aquelas que possuam um único empregado no seu exercício, bem como cargos de supervisão, chefia ou gerência.

23ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO
Fornecimento obrigatório pelo empregador de comprovante de pagamento com a discriminação de importâncias pagas, inclusive horas extras, adicional noturno e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o recolhimento do FGTS.

25ª- PRIMEIRO EMPREGO
Com o objetivo de as empresas criarem novos postos de trabalho, poderão contratar empregado cujo contrato de trabalho deverá ser o primeiro em sua carteira profissional (primeiro emprego), mediante pagamento do piso salarial fixado para convenção ou norma coletiva anterior, pelo prazo de 90 (noventa) dias. Esgotado esse prazo e permanecendo o trabalhador a prestar serviços à empresa, a partir do 91º (nonagésimo primeiro) dia passará a receber o piso salarial fixado para a categoria em convenção ou norma coletiva".

26ª- EXTRATO DO FGTS
No caso de rescisão do contrato de trabalho, imotivada ou por pedido de demissão, a empresa fornecerá ao empregado o extrato de sua conta vinculada do FGTS no prazo de 10 (dez) dias úteis subsequentes à data da rescisão contratual, não sendo responsável por eventuais atrasos motivados pelo Banco depositário.

27ª- CARTA – AVISO DE DISPENSA
Entrega, contra recibo, de carta aviso de dispensa ao empregado demitido sob a acusação de falta grave.

28ª- AVISO PRÉVIO
O aviso prévio será comunicado por escrito, esclarecendo se será trabalhado ou não, aplicando-se o disposto na Lei nº 12506, de 11/10/2011.
Esclarecem as partes que o cumprimento do aviso trabalhado, em caso de demissão ou demissionário, restringir-se-á ao período de 30 (trinta) dias, como previsto no art.487, da CLT.

29ª- UTILIZAÇÃO DO QUADRO DE AVISOS
Os Sindicatos dos Trabalhadores poderão utilizar quadro de avisos da empresa para a fixação de comunicados, informações e convocações. Todo o material a ser exposto no quadro de avisos será previamente submetido a aprovação da empresa.

30ª- AUTOMAÇÃO
Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas, as empresas se dispõem a promover treinamento para que seus funcionários adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho, assegurados os dispositivos de segurança previstos em lei.

31ª- PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS – PRAZO
A - Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação serão providenciados pela empresa nos prazos e condições previstos no art. 477 e seus parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, sujeitando-se às multas ali previstas em caso de desobediência (§§ 6° e 8°). No ato da dispensa ou pedido de demissão, o empregado será avisado, por escrito, do local e hora em que se dará o pagamento das verbas rescisórias.

B - No ato da homologação do contrato de trabalho, seja no Sindicato dos Trabalhadores ou no Ministério do Trabalho, a empresa fica obrigada a apresentar as guias de quitação da contribuição sindical e da contribuição assistencial, devidos à entidade representativa dos trabalhadores.

32ª- CARTA DE REFERÊNCIA
Desde que o empregado solicite por escrito, a empresa lhe fornecerá carta de referência da qual deverá constar no mínimo, a indicação do período trabalhado.

33ª- CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS E DROGARIAS
Recomenda-se às empresas que mantenham convênios com farmácias e drogarias, com a finalidade de facilitar aos empregados a aquisição de remédios e/ou medicamentos.

34ª- CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO
As empresas comprometem-se a envidar todos os esforços visando a promoção, divulgação e o desenvolvimento de campanhas e palestras de conscientização, sensibilização e prevenção envolvendo os seguintes temas:
a) gênero, raça e etnia;
b) assédio moral;
c) câncer de colo, de útero e de mama.

35ª- CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA
As empresas com mais de 85 (oitenta e cinco) empregados deverão conceder o benefício assistência médica, inclusive aos dependentes, com custo compartilhado do trabalhador (co-participação), garantindo a participação dos Sindicatos e respectivos Trabalhadores nas negociações envolvendo as operadoras de planos de saúde, exceto nos casos das empresas que já concedem este benefício, que, inclusive, poderão manter as condições pré-existentes praticadas na concessão deste benefício.

36ª- ESTABILIDADE – CIPEIROS
A – Fica garantido estabilidade no emprego para todos os membros titulares eleitos pelos trabalhadores e seus respectivos suplentes na CIPA, considerando os prazos previstos por lei.
B – Os membros da CIPA, limitados a 2 participantes por empresa, terão direito a 1 dia de trabalho por ano abonado para participar de eventos sindicais ligados às CIPA, devendo ser comunicada a empresa com 72 horas de antecedência, a participação dos cipeiros.

37ª- GESTANTE
Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, a não ser nas hipóteses de rescisão por justa causa e pedido de demissão.

38ª- **SERVIÇO MILITAR**
Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar ou Tiro de Guerra, desde o alistamento até a incorporação, e até 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu. O empregado, enquanto se encontrar nesse período, não poderá ser despedido a não ser nas hipóteses de dispensa por justa causa, contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, acordo para rescisão, pedido de demissão e transação.

39ª- EMPREGADA - ADOTANTE
O presente benefício é regido pelas disposições previstas na Lei 10.421 de 15 de abril de 2002.

40ª- TOLERÂNCIA
A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

41ª- HORAS EXTRAS
A - Havendo trabalho extraordinários de segunda-feira até sábado inclusive, as horas extras serão remuneradas da seguinte forma:
I – Com o adicional de 60% (sessenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal, para as primeiras 30 (trinta) horas prestadas durante o mês.
II - com o adicional de 70% (setenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal, para aquelas horas extras que ultrapassarem as 30 (trinta) primeiras prestadas durante o mês.

B - As horas extras serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), calculado sobre o valor da hora normal, quando prestadas em dias destinados ao repouso semanal e feriados, e não houver concessão de folga semanal compensatória.

C - As horas extras desde que prestadas com habitualidade,
serão integradas, por média, no valor da remuneração, para cálculo das férias, 13° salários, descansos semanais remunerados e aviso prévio.

42ª- ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE
Será abonada a falta do empregado estudante nos dias de exames, quando estes coincidirem com o horário de trabalho, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação posterior à falta, em 05 (cinco) dias.

43ª- AUSÊNCIA JUSTIFICADA
O empregado poderá faltar ao serviço desde que comprove o motivo determinante por documento hábil, no dia destinado à internação de cônjuge ou companheiro(a) e de filho menor de 14 anos de idade, pelo número de horas indispensáveis, sem sofrer prejuízo salarial. No caso de falecimento de sogro ou sogra legalmente reconhecido, fica admitida a ausência do empregado no dia do falecimento e sepultamento, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, desde que exibido o atestado de óbito correspondente.

44ª- TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR
Quando as empresas suspenderem suas atividades por motivos técnicos, relativos à execução de serviços de manutenção ou falta de matéria prima, não poderão exigir a compensação de horas deixadas de trabalhar, em dias de férias, nem exigir sua reposição.

45ª- - LIBERAÇÃO DO TRABALHO EM DIAS ÚTEIS - CONDIÇÕES
As empresas poderão liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.

46ª- DESJEJUM
As empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários devem fornecer gratuitamente aos seus empregados, antes da jornada de trabalho, um desjejum constituído, no mínimo, de um copo de café com leite (tipo "pingado") e de um pão (tipo francês) com manteiga.

47ª- INÍCIO DE FÉRIAS
A - O início das férias individuais será fixado a partir do primeiro dia útil da semana, sendo vedado iniciar-se em dias já compensados.
B - Quando as férias individuais ou coletivas abrangerem o dia 25 de Dezembro ou 1º de Maio, estes dias não serão computados no prazo de sua duração.

48ª- ÁGUA POTÁVEL
As empresas ficam obrigadas a fornecer água potável aos seus empregados.

49ª- TREINAMENTO
Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com o material de

proteção individual (E.P.I.s) e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa. Desde que seja necessário, a empresa fixará um número maior de dias para o treinamento.

50ª- UNIFORMES
Fornecimento gratuito de uniformes e calçados especiais aos empregados, quando exigidos pelo empregador ou no caso de determinação legal.

51ª- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
Reconhecimento pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio ou através de convênio, de atestados médicos e odontológicos expedidos pelo ambulatório do Sindicato.

52ª- PRIMEIROS SOCORROS
As empresas manterão em todos os turnos de trabalho, em local de fácil acesso, medicamentos de primeiros socorros à disposição dos empregados.

53ª- ANTECIPAÇÃO DO BENEFÍCIO DO INSS - CASO DE DOENÇA OU ACIDENTE
Para empregados afastados por doença ou acidente, e que ainda não estejam recebendo o benefício concedido pelo INSS, as empresas comprometem-se, pelo prazo máximo e improrrogável de 03 (três) meses, a antecipar a importância mensal correspondente ao piso da categoria, por empregado afastado, que será paga na data de vencimento dos salários.

54ª- PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados, quando do recebimento do Auxílio-Doença ou Auxílio-Acidente pelo INSS deverão devolver integralmente e de imediato as importâncias antecipadas, ficando as empresas, desde já e em qualquer hipótese, autorizadas a descontar em folha de pagamento o valor integral de toda a importância antecipada, devidamente corrigida, quando do retorno do empregado afastado.

55ª - EMPREGADO ACIDENTADO
Enquanto perdurarem os critérios da atual legislação (Lei 8.213, de 24.07.91 e Decreto n° 61 1, de 21.07.92), o empregado que sofreu acidente do trabalho tem, após a cessação do auxílio-doença acidentário; garantia de emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, excluídos os casos de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

56ª – ESTABILIDADE APÓS AUXILIO DOENÇA
As empresas garantirão ao empregado quando do termino do auxílio doença previdenciário estabilidade no emprego pelo período de 30 dias (trinta) dias, sem prejuízo do aviso prévio legal.

57ª- COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO
Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta **CONVENÇÃO COLETIVA**.

58ª- MULTA
Multa de 15% (quinze por cento) do valor do salário normativo, conforme previsto na cláusula 3ª, em caso de descumprimento desta Convenção, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta multa aquelas cláusulas que já tenham cominações específicas, na Lei ou nesta Convenção.
Antes de pretender o recebimento da multa, a Entidade de Classe representativa do empregado deverá notificar a empresa, comunicando-lhe a irregularidade existente, e concedendo-lhe um prazo mínimo de 30 (trinta) dias para normalizar a situação. Se no curso do prazo concedido a empresa corrigir a irregularidade, não existirá multa.

59ª- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

A - No caso específico do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS E PRODUTOS DERIVADOS DO AÇÚCAR E DE TORREFAÇÃO, MOAGEM E**

SOLÚVEL DE CAFÉ DOS MUNICÍPIOS DE SÃO PAULO (CAPITAL), GRANDE SÃO PAULO, MOGI DAS CRUZES, SÃO ROQUE E ARAÇARIGUAMA, as empresas descontarão, **mensalmente**, dos salários de todos os empregados abrangidos por esta Convenção, sejam associados ou não, uma **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** que corresponderá a 12%, (doze por cento) do salário devido e que será dividido em parcelas de 1% (um por cento) a ser descontada a partir do mês de setembro de 2015, levando em conta o salário da ocasião e recolhida até o 10º dia do subseqüente ao do desconto efetuado, portanto as parcelas descontadas em setembro/2015 deverão ser recolhidas até o dia 10/10/2015 em favor da Entidade de classe que os representa, obedecendo ao limite (teto) de 06 salários normativos.

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

C - Ao **STI ALIMENTAÇÃO DE BAURU** - fica assegurado o direto aos trabalhadores de oposição a Contribuição Assistencial, conforme TERMO DE AJUTE DE CONDUTA, firmado **entre** Entidade Sindical e Ministério Publico do Trabalho – PRT - 15ª Região Bauru, através do IC 868.2007 de 28/10/2008.

D – STI NAS USINAS DE AÇÚCAR, NAS INDÚSTRIAS DE SUCO, CONCENTRADO, DO CAFÉ SOLÚVEL, DOS LATICÍNIOS E DA ALIMENTAÇÃO DE CATANDUVA E REGIÃO - Ao Sindicato dos Trabalhadores nas Usinas de Açúcar, nas Indústrias de Suco Concentrado, do Café Solúvel, dos Laticínios e da Alimentação de CATANDUVA E REGIÃO, cuja contribuição confederativa/assistencial é devida somente para os associados do sindicato.

E – STIA MOCOCA : **b) Contribuição negocial/assistencial:** b.1) as empresas descontarão dos salários de todos seus empregados Sindicalizados representados nas negociações coletivas e abrangidos pelo instrumento normativo que puser fim ao conflito, a contribuição assistencial mensal, equivalente à 1% do salário base, excluindo 13º salário e PLR aprovada pelas Assembleias que definiram os interesses a serem defendidos; b.2) o recolhimento será efetuado até cinco dias após o desconto, através de guias fornecidas pelas entidades, que indicarão as contas bancárias dos beneficiários para efeito de depósito das respectivas quotas a serem atribuídas, a saber: a) 80% para o sindicato; b) 15% para a federação; c) 5% para a confederação. Tratando-se de trabalhadores inorganizados em sindicato a quota devida à Federação será de 95%. b.3) mensalmente as empresas remeterão ao Sindicatos e à Federação cópias dos recolhimentos e relação nominal dos empregados que sofreram os descontos, com especificação dos respectivos salários. b.4) em relação aos trabalhadores inorganizados e aos não associados em sindicato, será assegurado o direito de oposição conforme Orientação nº 3 do Ministério Público do Trabalho, observada, também, a de nº 4.

E - Ao **STI ALIMENTAÇÃO E AFINS DE MOGI MIRIM E REGIÃO** - Fica instituída a contribuição negocial/ assistencial, a ser descontada dos salários de todos os empregados, sócios e não sócios do SINDICATO, pelo percentual de **1% (um por cento)** ao mês, sem limite de incidência, durante a vigência deste instrumento coletivo, repassando o valor arrecadado ao SINDICATO no prazo máximo de 5 (cinco) dias após os descontos. Tudo em conformidade com a decisão do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – "Contribuição Assistencial. A Turma entendeu que é legítima a cobrança de contribuição assistencial imposta aos empregados indistintamente em favor do Sindicato, prevista em convenção

coletiva de trabalho, estando os não sindicalizados compelidos a satisfazer a mencionada contribuição". (STF, 2ª Turma, rel. Ministro Marco Aurélio, RE 189.960-SP, julgado em 07.10.00, publicado no DOU em 10.08.01 – Recorrente Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo e Recorrida – Marta Domingues Fernandes) (In, Supremo Tribunal Federal, informativo STF, Brasília, 13 a 17 de novembro de 2000, nº 210).
Parágrafo Único: Fica ainda, instituído o prazo de 10 (dias), a partir da data da assembleia que aprovou a pauta de reivindicações em 16.09.2015 para a opção do não desconto da contribuição acima, mediante protocolo individual na secretaria do Sindicato.

F - Ao **SINDICATO DOS TRBALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO E DO AÇÚCAR de OLÍMPIA E REGIÃO – SP**, o desconto será de 1% (um por cento) ao mês, percentual esse fixado de acordo com o principio da razoabilidade. Ficando assegurado o direito de oposição na forma da lei aos trabalhadores não filiados ao Sindicato nos termos do acordo firmado com o MPT (Ministério Público do Trabalho) no processo nº 574/2010 – Vara do Trabalho de Olímpia/SP."

G – Ao **STIA PRESIDENTE PRUDENTE:** as empresas descontarão a título de contribuição confederativa, a favor do Stia Presidente Prudente o percentual aprovado em assembleia que será descontado dos salários dos trabalhadores filiados ao sindicato, nos termos da Súmula 66 do STF e do Precedente Normativo nº 119 do TST.
Fica garantido o direito de oposição a contribuição assistencial dos trabalhadores ao sindicato. Conforme procedimento preparatório nº 000411.2013.15.005/7 firmado com a Procuradoria do Trabalho no Município de Presidente Prudente.

H – Ao **STIA SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**: Aos não filiados ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São José do Rio Preto, fica assegurado o direito de oposição ao desconto na forma do Termo de Ajustamento de Conduta nº 8602/2011 afixado na sede do Sindicato.

I Ao – **STIA DE TAUBATÉ, CAÇAPAVA E PINDAMONHANGABA:** Conforme Termo de Ajuste de Conduta celebrado entre o Sindicato e o Ministério Público do Trabalho, fica garantido a todo trabalhador sindicalizado ou não o direito de oposição à cobrança da Contribuição Confederativa, sem qualquer restrição, e sem a necessidade de comparecimento ao Sindicato. Informa, ainda, que a oposição contra a cobrança da contribuição não implica em recusa ou renúncia a representação do trabalhador pelo Sindicato da categoria.

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

L - No caso específico da **Federação** e dos Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de, **Araraquara, Araras, Campinas, Capivari, Cruzeiro, Franca, Itapira, Jundiaí, Marília, Piracicaba, Porto Feliz, Porto Ferreira, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Rio Claro, Sorocaba, Tapiratiba e Tupã**, darão publicidade da contribuição, inclusive valor, oportunidade para o desconto e recolhimento na forma da Orientação nº 3 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS e do Termo de Ajustamento de Conduta firmado junto ao Ministério Público do Trabalho; também divulgarão pela imprensa e através de boletim a assinatura da convenção e sobre a contribuição, abrindo prazo para a manifestação de oposição pelos trabalhadores não filiados, que será de 10 dias contados da data da publicação. A manifestação deverá ser apresentada por escrito, pessoal e individualmente nas sedes e sub sedes dos sindicatos e no caso da Federação, também por via postal.
Caso o empregado abrangido pela presente convenção coletiva de trabalho, em quaisquer de suas cláusulas, tiver seu contrato de trabalho rescindido, o valor devido a título de Contribuição Assistencial deverá ser descontado por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho, relativamente aos meses vincendos.

A época dos descontos da contribuição assistencial, as empresas, sempre na condição de simples intermediárias, envidarão esforços no sentido de que seus empregados sejam devidamente informados acerca da importante atuação desempenhada pelo ente sindical de sua categoria, bem como da necessidade daqueles em aportarem a contribuição prevista **nesta cláusula 59,** a qual possibilita que referido ente possa exercer a contento sua representatividade e prestar os serviços de caráter assistencial inerentes a sua atuação.

60ª- CUMPRIMENTO

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

61ª- PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

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

São Paulo, 13 de outubro de 2015.

Sindicato da Indústria de Café do Estado de São Paulo
Dagmar Oswaldo Cupaiolo
Presidente

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo.
Melquíades de Araújo
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Laticínios e Produtos derivados, do Açúcar e de Torrefação, Moagem e Solúvel de Café dos Municípios de **São Paulo (Capital), Grande São Paulo, Mogi das Cruzes e São Roque-SP,**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Araçatuba**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Araraquara**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Araras**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Barretos**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de **Campinas – SITAC**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de **Capivari, Rafard, Elias Fausto, Mombuca, Conchas, Pereira, Laranjal Paulista e Cezário Lange**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Catanduva**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Cruzeiro**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Franca**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Guaratinguetá**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Itapira**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Jaú**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Jundiaí**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Limeira**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Marília**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Matão**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Mogi Mirim**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Olímpia**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de **Piracicaba e Região**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Pirajuí**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de **Porto Feliz**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Porto Ferreira-SP**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Presidente Prudente**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Açúcar, da Alimentação e Afins de **Ribeirão Preto e Região**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Santos**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **São José dos Campos**

STI ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

STI ALIMENTAÇÃO DE SOROCABA

STI ALIMENTAÇÃO DE TAPIRATIBA

STI ALIMENTAÇÃO DE TAQUARITINGA

STI ALIMENTAÇÃO DE TAUBATÉ

STI ALIMENTAÇÃO DE TUPÃ

STI ALIMENTAÇÃO DE VOTUPORANGA

STI ALIMENTAÇÃO DE BAURU

STI LATICINIOS E PRODUTOS DERIVADOS, DO PLÚRIMO, DE CARNES E DERIVADOS, DO FRIO, PANIF E CONF, TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ E AFINS DE MOCOCA