

## 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, Barretos, Campinas, Capivari, Catanduva, Cruzeiro, Franca, Guaratinguetá, Itapira, Jaú, Jundiá, Limeira, Marília, Mogi-Mirim, Olímpia, Piracicaba, Pirajuí, 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 - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários vigentes em 01 de setembro de 2010, dos empregados abrangidos por esta Convenção, serão reajustados em 01 de setembro de 2011 pelo percentual único, total e negociado, correspondente ao período de 01.09.2010 a 31.08.2011, de **8,00%** (Oito por cento).

### 2ª - COMPENSAÇÕES

Serão compensados do reajustamento previsto na cláusula 1ª todos os aumentos, reajustamentos, antecipações, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01.09.2010 e até 31.08.2011, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

### 3ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE (01.09.2010).

O reajustamento salarial dos empregados admitidos de 01.09.2010 e até 31.08.2011 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 **01.09.2010**, 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

TABELA DE CÁLCULO - 2011		Reajuste Salarial: 8,00%
Mês de admissão		Percentual %
Setembro	2010	8%
Outubro	2010	7,33%
Novembro	2010	6,66%
Dezembro	2010	5,99%
Janeiro	2011	5,33%

<b>Fevereiro 2011</b>	<b>4,66%</b>
<b>Março 2011</b>	<b>3,99%</b>
<b>Abril 2011</b>	<b>3,33%</b>
<b>Mai 2011</b>	<b>2,66%</b>
<b>Junho 2011</b>	<b>1,99%</b>
<b>Julho 2011</b>	<b>1,33%</b>
<b>Agosto 2011</b>	<b>0,66%</b>

#### **4a – SALÁRIO NORMATIVO**

**A** - Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção, contratados a partir de 01.09.2011, um salário normativo no valor de **R\$ 790,00** (setecentos e noventa reais).

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

#### **5a – 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.

#### **6ª - 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\$ 780,00 (setecentos e oitenta reais), em duas parcelas, sendo a primeira de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por ocasião do pagamento dos salários de competência/Setembro de 2011 (até o 15 de Outubro/2011), e a segunda parcela de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) quando do pagamento dos salários de competência/Março de 2012 (até o 5º dia útil de Abril/2012).

**B** – Para as empresas com mais de 20 (vinte) empregados, fica fixado o valor de R\$ 1.200,00 (hum mil duzentos reais) a título de participação nos lucros e/ou resultados a ser pago aos seus funcionários, em duas parcelas, sendo a primeira de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por ocasião do pagamento dos salários de competência/Setembro de 2011 (até o 15 de Outubro/2011), e a segunda parcela de R\$600,00 (seiscentos reais) quando do pagamento dos salários de competência/Março de 2012 (até o 5º dia útil de Abril/2012).

**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 2010, 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 2010/2011 (Agosto/2010), 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 2011/2012 (Setembro/2011).

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

#### **7a- 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.

#### **8a- 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 semana 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.

#### **9a - 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.

#### **10ª - ADIANTAMENTO DA 1a. PARCELA DO 13º SALÁRIO – FÉRIAS**

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

#### **11ª - DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

**A** - Garantidas as condições mais favoráveis já existentes na empresa, 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 mediante anterior; se coincidir com domingo ou feriado será feito no primeiro dia útil posterior.

#### **12ª - 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).

### **13ª - 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.

### **14ª - 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.

### **15ª - 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.

### **16ª - 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, contratos a prazo, acordo para rescisão e pedido de demissão.

### **17ª – EMPREGADA - ADOTANTE**

O presente benefício é regido pelas disposições previstas na Lei 10.421 de 15 de abril de 2002.

### **18ª - 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.

### **19ª - 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.

### **20ª - 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.

### **21ª - 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.

### **22ª - EMPREGADO ACIDENTADO**

Enquanto perdurarem os critérios da atual legislação (Lei 8.213, de 24.07.91 e Decreto nº 61 1, de 21.07.92), o empregado que sofreu acidente do trabalho tem, após a cessação do auxílio-doença acidentário; garantia de emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, excluídos os casos de contratos a prazo, dispensa por justa causa, acordo entre as partes para rescisão do contrato de trabalho, e pedido de demissão.

### **23ª - 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.

**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.

### **24ª – 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.

### **25ª - 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.

### **26ª - 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.

### **27ª - 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 reconhecidos, fica admitida a ausência do empregado no dia do fêretro, o qual perderá somente as horas não trabalhadas, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, desde que exibido o atestado de óbito correspondente.

### **28ª - TOLERÂNCIA**

O empregado poderá chegar atrasado em até 02 (dois) dias da semana, por um limite máximo de 05 (cinco) minutos em cada vez, sem que por isso sofra prejuízos salariais. Se os atrasos superarem a 02 (dois) dias da semana, mesmo que a perda em minutos seja inferior ao acima previsto, o empregado não se beneficiará das condições ora estabelecidas, sofrendo os descontos salariais cabíveis. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis preexistentes.

### **29ª - 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.

### **30ª - 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.

### **31ª - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO DE PONTO**

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão de ponto antes do final do mês; no entanto, a liquidação das horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento e até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, calculadas com base no salário do mês a que se referir tal folha de pagamento.

### **32ª - UNIFORMES**

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

### **33ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O empregado readmitido dentro do prazo de 12 meses, e na mesma função exercida anteriormente, não se submeterá a novo contrato de experiência.

### **34ª - 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".

### **35ª - 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.

### **36ª - LIBERAÇÃO DO TRABALHO EM DIAS ÚTEIS - CONDIÇÕES**

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

### **37ª - AVISO PRÉVIO**

I - O aviso prévio será comunicado por escrito, esclarecendo se será trabalhado ou não. A redução da jornada durante esse período obedecerá aos critérios estabelecidos no artigo 488, e respectivo parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. Aos empregados com 45 ou mais anos de idade, e que esteja trabalhando consecutivamente por 03 (três) anos ou mais na empresa, além do aviso prévio, pagará 01 (um) dia por ano trabalhado na mesma empresa a título de indenização. Entende-se por ano trabalhado a fração de tempo igual ou superior a 06 (seis) meses.

### **38ª - CARTA – AVISO DE DISPENSA**

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

### **39ª - 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.

### **40ª - 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.

### **41ª - 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.

### **42ª - 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 (§§ 6º e 8º). 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.

#### **43ª - 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.

#### **44ª - PRIMEIROS SOCORROS**

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

#### **45ª - 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.

#### **46ª - MULTA**

Multa de 15% (quinze por cento) do valor do salário normativo, conforme previsto na cláusula 4ª, 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.

#### **47ª - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas ficam obrigadas a fornecer água potável aos seus empregados.

#### **48ª - 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.

#### **49ª - 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.

#### **50ª - AUXÍLIO - FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará o valor equivalente a 05 (cinco) Salários Normativos através do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, com o título de complemento para auxílio-funeral, aos dependentes/beneficiários que forem reconhecidos por Juiz Competente através de Alvará Judicial e/ou pela Previdência Social através de documento específico. Ficam excluídas dessa obrigação

as empresas que mantenham seguro de vida em grupo, com a subvenção total por parte das mesmas, bem como as que adotem procedimentos mais favoráveis ou subvençionem totalmente as despesas do funeral.

#### **51ª - PAGAMENTO DO PIS**

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

#### **52ª - VALE - TRANSPORTE**

As empresas ficam alertadas de que deverão cumprir a legislação referente ao **VALE TRANSPORTE**, nos termos da Lei nº 7.619/87 e Decreto nº 95.247/87.

#### **53ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

**A** - As empresas descontarão dos salários de todos os empregados da categoria abrangidos por esta Convenção, sejam associados ou não, uma **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** que corresponderá a 5% (cinco por cento) do salário que for pago em setembro/2011, e que será recolhida em favor da Entidade de Classe que os representar até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, ressalvadas melhores condições já existentes. Se coincidir com dia de sábado, domingo ou feriado o prazo será dilatado para o primeiro dia útil após; em abril/2012 será feito novo desconto de 5% (cinco por cento) sobre o salário que for pago neste mês, fazendo a empresa idêntico recolhimento da importância arrecadada, até o dia 10 do mês de maio/2012, ressalvadas melhores condições já existentes. Se coincidir com dia de sábado, domingo ou feriado o prazo será dilatado para o primeiro dia útil após. Será sempre respeitado, nos descontos, o limite (teto) de 06 Salários Normativos. O 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 Araçatuba e os Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Guaratinguetá, Guarulhos, Mogi-Mirim, Tupã, Presidente Prudente e Rio Claro, não estão incluídos nesta letra "A" e nas seguintes ("B" e "C").

**B** - Os montantes arrecadados deverão ser depositados em favor das respectivas entidades sindicais dos trabalhadores beneficiários, em conta vinculada, sem limite, na Caixa Econômica Federal ou no Banco do Brasil S.A, de acordo com os prazos fixados na letra "A".

**C** - Fica estabelecido que os Sindicatos dos Trabalhadores convenientes destinarão 15% (quinze por cento) do montante arrecadado à Federação dos Trabalhadores signatária desta Convenção, através de guias próprias de recolhimento, a serem fornecidas pelos aludidos Sindicatos, já impresso o código.

**D** - 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 ARAÇATUBA**, 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 2011, levando em conta o salário da ocasião e recolhida até 10% dia do subsequente ao do desconto efetuado portanto as parcelas descontadas em setembro/2011 deverão ser recolhidas até o dia 10/10/2011 em favor da Entidade de classe que os representa, obedecendo o limite (teto) de 06 salários normativos.

**E** - No caso específico do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE GUARATINGUETÁ E REGIÃO**, as empresas descontarão dos salários de todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, sejam associados ou não, uma **Contribuição Assistencial** correspondente a

5,0% (cinco por cento) no mês de setembro/2011 e 5,0% (cinco por cento) no mês de Dezembro/2011.

Se coincidir com o dia de sábado, domingo ou feriado será dilatado para o primeiro dia útil após. O desconto destinado à contribuição assistencial será calculado até salário que não ultrapasse o limite (teto) de 06 Salários Normativos.

Os montantes arrecadados deverão ser depositados em favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, em conta vinculada, sem limite, na Caixa Econômica Federal, conforme guias que serão remetidas às empresas. Fica estabelecido que o Sindicato dos Trabalhadores conveniente destinará 15% (quinze por cento) do montante arrecadado à Federação dos Trabalhadores signatária desta Convenção, através de guias próprias de recolhimento, a serem fornecidas pelo aludido Sindicato, já impresso o código.

**F** - No caso específico dos **SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MOGI-MIRIM, PRESIDENTE PRUDENTE, TUPÃ e FRANCA**, as empresas descontarão, **mensalmente**, dos salários de todos os empregados abrangidos por esta Convenção, sejam associados ou não, uma **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** que corresponderá a 1,00% (um por cento) do salário que for pago em cada um desses meses, e que será recolhida em favor da Entidade de Classe que os representa até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, ressalvadas melhores condições já existentes. Se coincidir com dia de sábado, domingo ou feriado o prazo será dilatado para o primeiro dia útil após. No mês de março de 2.012 não haverá o desconto mensal em razão do desconto da **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL** como disposto em lei. O desconto destinado à contribuição assistencial será calculado até salário que não ultrapasse o limite (teto) de 06 Salários Normativos. Os montantes arrecadados deverão ser depositados em favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, em conta vinculada, sem limite, na Caixa Econômica Federal, conforme guias que serão remetidas às empresas. Fica estabelecido que o Sindicato dos Trabalhadores conveniente destinará 15% (quinze por cento) do montante arrecadado à Federação dos Trabalhadores signatária desta Convenção, através de guias próprias de recolhimento, a serem fornecidas pelo aludido Sindicato, já impresso o código.

**G** - No caso específico do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE GUARULHOS**, as empresas descontarão, **mensalmente**, dos salários de todos os empregados abrangidos por esta Convenção, sejam associados ou não, uma **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** que corresponderá a 2,00% (dois por cento) do salário que for pago em cada um desses meses, e que será recolhida em favor da Entidade de Classe que os representa até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, ressalvadas melhores condições já existentes. Se coincidir com dia de sábado, domingo ou feriado o prazo será dilatado para o primeiro dia útil após. No mês de março de 2012 não haverá o desconto mensal em razão do desconto da **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL** como disposto em lei. O desconto destinado à contribuição assistencial será calculado até salário que não ultrapasse o limite (teto) de 02 Salários Normativos. Os montantes arrecadados deverão ser depositados em favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, em conta vinculada, sem limite, na Caixa Econômica Federal, conforme guias que serão remetidas às empresas. Fica estabelecido que o Sindicato dos Trabalhadores conveniente destinará 15% (quinze por cento) do montante arrecadado à Federação dos Trabalhadores signatária desta Convenção, através de guias próprias de recolhimento, a serem fornecidas pelo aludido Sindicato, já impresso o código.

**H** - No caso específico do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE RIO CLARO**, as empresas descontarão, **mensalmente**, dos salários de todos os empregados abrangidos por esta Convenção, sejam associados ou não, uma **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** que corresponderá a 3,00% (três por cento) do piso salarial, e que será recolhida em favor da Entidade de Classe que os representa até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, ressalvadas melhores condições já existentes. Se coincidir com dia de sábado, domingo ou feriado o prazo será dilatado para o primeiro dia útil após. No mês de março de 2.012 não haverá o

desconto mensal em razão do desconto da **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL** como disposto em lei. O desconto destinado à contribuição assistencial será calculado até salário que não ultrapasse o limite (teto) de 06 Salários Normativos. Os montantes arrecadados deverão ser depositados em favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, em conta vinculada, sem limite, na Caixa Econômica Federal, conforme guias que serão remetidas às empresas. Fica estabelecido que o Sindicato dos Trabalhadores conveniente destinará 15% (quinze por cento) do montante arrecadado à Federação dos Trabalhadores signatária desta Convenção, através de guias próprias de recolhimento, a serem fornecidas pelo aludido Sindicato, já impresso o código.

**I** - 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.

**J** – 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 52, a qual possibilita que referido ente possa exercer a contento sua representatividade e prestar os serviços de caráter assistencial inerentes a sua atuação.

**K** – Para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo e Sindicatos Profissionais de Araraquara, Araras, Bebedouro, Campinas, Capivari, Cruzeiro, Franca, Itapira, Jundiá, Marília, Morro Agudo, Piracicaba, Porto Ferreira, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santa Rosa do Viterbo, Santos, Sertãozinho, Sorocaba, Tapiratiba e Tupã, assumem o compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região de cumprir as condições previstas no Termo de Ajustamento de Conduta, conforme publicado no Diário de São Paulo do dia 17.10.2011.

#### **54ª - 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.

#### **55ª CESTA NATALINA**

As empresas deverão conceder aos seus empregados até dia 20 de dezembro, uma cesta natalina ao ano composta de gêneros alimentícios, equivalente ao custo de R\$ 86,00 (oitenta e seis reais), sendo certo que este benefício não possui qualquer cunho salarial.

**56ª** As empresas deverão conceder a todos os seus empregados uma cesta básica mensal no valor de **R\$50,50** (cinquenta reais e cinquenta centavos), a partir de **julho/2012**, devendo descontar R\$0,50/cesta, constituída de gêneros alimentícios, ou ou, vale alimentação, devendo a primeira entrega ocorrer até o dia 20 de julho de 2012, devendo as demais serem entregues nos meses subsequentes sempre até o dia 20 do mês ou, quando coincidir com domingo ou feriado no primeiro dia útil imediato. A partir da primeira entrega, em julho de 2012, farão jus ao recebimento das cestas básicas e ou vale alimentação a partir das datas retro-citadas os empregados afastados pela Previdência Social (INSS) o 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.

**57ª – ABRANGÊNCIA**

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** abrange todos os integrantes das categorias econômica e profissional ora representadas, inclusive as empresas e os trabalhadores não sindicalizados.

**58ª - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

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

**59ª - 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.

**60ª - VIGÊNCIA E INÍCIO DE PAGAMENTO**

Esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** terá vigência a partir de 1º de setembro de 2011 com término em 31 de agosto de 2012.

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

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, 17 de outubro de 2011.

**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**

**Alexandre K. Lima**  
**Advogado**

**Nelson da Silva**  
**Advogado**

Assina pelos sindicatos profissionais abaixo, o Dr. Nelson da Silva, advogado da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo 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 **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**, **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**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de **São José do Rio Preto e Região**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de **Sorocaba e Região**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Tapiratiba**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Taubaté**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Tupã**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Votuporanga**.

---

**Dr. Nelson da Silva**  
**Advogado – OAB/SP – 34276**