



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

01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP

Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028

www.fetiasp.com.br - email fetiasp@fetiasp.com.br

CNPJ 62.651.468/0001-01

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - SETOR PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA - CAJAMAR**

Prezado,

Comunicamos ao companheiro, que esta Federação celebrou Convenção Coletiva de Trabalho com o **Sindicato da Indústria de Panificação e Confeitaria de São Paulo**, para reajustamento dos salários e novas condições, conforme cláusulas seguintes:

**Salário Normativo:** Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, um salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

a) Para as empresas com até 60 empregados, o salário normativo, a partir de 01/11/2010, será de R\$ 790,28, para novembro de 2010, por mês ou R\$ 3,59, por hora.

b) Para as empresas com mais 60 empregados, o salário normativo, a partir de 01/11/2010, será de R\$ 853,48, para novembro de 2010, por mês ou R\$ 3,88, por hora.

c) Vale lembrar que aos menores aprendizes, na forma da lei, não é assegurado a garantia do salário normativo.

**Reajuste salarial :** Sobre os salários vigentes em 1º de novembro de 2009, será aplicado a partir de 01.11.2010, o percentual total de **8,7%** (oito virgula sete por cento), em uma única parcela, descontando-se eventuais antecipações efetuadas no período, observando-se a forma abaixo discriminada :

**Admissões após a data-base (01.11.2009):** Aos empregados admitidos após 01.11.2009, deverão ser observados os seguintes critérios:

a) Nos salários dos admitidos em funções com paradigma (Paradigma é aquele que exerce função idêntica a de outro, porém, com tempo inferior a dois anos daquele admitido após a data-base), será aplicado com o mesmo percentual de reajuste salarial, concedido ao paradigma e previsto na **CONVENÇÃO COLETIVA**.

b) Em se tratando de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após 01.11.2009, serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo, por mês trabalhado, entendendo-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias incidentes sobre os salários de admissão, observadas as compensações de eventuais antecipações salariais efetuadas no período, bem como respeitando-se o piso salarial da categoria, abaixo informado :

c) Serão compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01.11.2009 até 31.10.2010.

d) Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, término de aprendizagem, equiparação salarial e aumentos reais.

<b>Mês de Admissão</b>	<b>Percentual</b>
Novembro /2009	8,70%
Dezembro /2009	7,975%
Janeiro /2010	7,250%
Fevereiro /2010	6,525%
Março /2010	5,800%
Abril /2010	5,075%
Maió /2010	4,350%
Junho /2010	3,625%
Julho /2010	2,900%
Agosto /2010	2,170%
Setembro /2010	1,450%
Outubro /2010	0,725%

**PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 31/10/2010, NÃO SERÁ CONCEDIDO NENHUM DOS REAJUSTES ACIMA REFERIDOS, RESPEITANDO-SE TÃO SOMENTE OS SALÁRIOS NORMATIVOS, ASSIM COMO O PARADIGMA.**

**Trabalho em dias de repouso:** As horas trabalhadas em dias de repouso, quando não houver a concessão de folga compensatória, serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do repouso adquirido.

**Salário do Substituto:** Garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa – de igual salário ao menor salário pago à função, sem considerar as vantagens pessoais, ficando excluídas desta

garantia as funções individualizadas, ou seja, administrativas, de gerência e de supervisão, esta última não abrangendo os trabalhadores da produção.

**Salário Substituição:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o substituto receberá o salário do substituído, excluindo as vantagens pessoais.

**Comprovantes de pagamento:** Fornecimento de comprovantes de pagamento contendo a identificação do empregador e, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas e descontos efetuados, inclusive os recolhimentos do FGTS.

**Discriminação das parcelas do salário contribuição e da relação do salário C:** Por ocasião das quitações dos contratos de trabalho, salvo na hipótese de rescisão por justa causa, as empresas fornecerão contra recibo, o AAS para fins previdenciários, devidamente preenchido e assinado. Ocorrendo desligamento sob a alegação de prática de falta grave o AAS será entregue, mediante solicitação por escrito do empregado.

**Adiantamento Salarial (Vale):** Mantidas as condições atuais mais favoráveis, as empresas nos 15 dias posteriores ao pagamento do salário do mês anterior, concederão aos seus empregados, que assim optarem, adiantamento salarial (vale) de, no mínimo, 40% do valor da remuneração mensal, desde que o empregado a ele já tenha feito jus no período correspondente.

**Obtenção de documentos:** O empregado não sofrerá desconto do DSR correspondente, quando sua ausência se fundamentar em obtenção de documentos estritamente pessoais, mediante a devida comprovação.

**O DIA DO TRABALHADOR DA CATEGORIA:** Será remunerado com um abono de R\$ 48,00, todos os trabalhadores do setor econômico da Panificação e Confeitaria, desde que estejam empregados no dia 13/06/2011, em reconhecimento ao dia do trabalhador da categoria, exceto empregados afastados por auxílio doença ou outros motivos de suspensão do contrato de trabalho. O pagamento do abono salarial referido será efetuado no quinto dia útil do mês de julho/2011.

**Parágrafo único:** O presente abono, dado seu caráter de excepcionalidade, não se incorpora ao salário dos empregados para quaisquer fins, seja trabalhista, fundiário e/ou previdenciários, nos termos da Lei 8.212/91, artigo 28, § nono, e artigo 22, da Lei. 97.11/98.

**Horas Extras:** As horas extraordinárias serão pagas com o acréscimo de 55%, (cinquenta e cinco por cento), sobre o valor da hora normal.

**Adicional Noturno:** No período noturno, compreendido entre as 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do outro dia, incidirá o adicional noturno de 30% (trinta por cento), calculado sobre a hora normal do trabalho diurno.

**Dia de Eleição:** O trabalho em dia de eleições Municipais, Estaduais ou Federais, será remunerado com acréscimo de 100% ou haverá a concessão de folga compensatória no prazo máximo de 30 dias.

**Prêmio ao Empregado em Vias de Aposentadoria:** Ao empregado que for dispensado sem justa causa e estiver a um máximo de 12 meses da aquisição do direito à aposentadoria, assim como conte com um mínimo de 4 anos na mesma empresa, fica assegurado o reembolso das contribuições comprovadamente por ele feitas à Previdência Social, com base no último salário reajustado até o limite de 12 meses, caso não consiga outro emprego dentro desse prazo.

**Parágrafo único:** Para se beneficiar deste direito o empregado deverá comunicar à empresa, por escrito, a sua intenção, até 30 dias após a sua dispensa.

#### **Da Participação nos lucros e resultados (PLR)**

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR), em atendimento ao que dispõe o artigo 7º inciso XI da CF, na forma do artigo 2º parágrafo 1º inciso II da Lei 10.101 de 19.12.2000 (plano de metas), deverá obedecer as seguintes condições e critérios abaixo especificados:

1) – **Dos valores:** As empresas pagarão à título de PLR, caso atendidos os critérios do programa de metas, resultados e prazos abaixo descritos, os seguintes valores :

**a) para empresas com até 20 (vinte) empregados R\$ 138,00 (cento e trinta e oito reais);**

**b) para empresas que tenham à partir de 21 (vinte e um) empregados e até 35 (trinta e cinco) empregados R\$ 198,00 (cento e noventa e oito reais);**

**c) para empresas que tenham à partir de 36 (trinta e seis) empregados R\$ 264,00 (duzentos e sessenta e quatro reais).**

**d) para as empresas que tenham a partir de 56 (cinquenta e seis) empregados é facultada a livre negociação, garantindo-se o mínimo de R\$ 264,00 (duzentos e sessenta e quatro reais).**

2) – **Das datas :** Os valores acima especificados serão pagos divididos em duas parcelas iguais, no quinto dia útil do mês de abril/2011 e no quinto dia útil do mês de agosto/2011.

3) **Da proporcionalidade :**

a) para os empregados admitidos após 01/março/2011, não farão jus ao recebimento da primeira parcela da PLR, bem como os empregados admitidos após 01/julho/2011 não farão jus ao pagamento da segunda parcela da PLR.

b) Ficam desobrigados do pagamento da parcela da PLR as empresas constituídas até 60 dias antes do vencimento de cada parcela da PLR.



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

01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP

Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028

www.fetiasp.com.br - email fetiasp@fetiasp.com.br

CNPJ 62.651.468/0001-01

**4) Da avaliação do cumprimento das Metas :** Os empregados serão avaliados dentro do período aquisitivo igual ao da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (01/11/2010 até 31/10/2011), em duas oportunidades para efeito do cumprimento de metas, em 05/04/2011 e em 05/08/2011, ocasião em que será observado o seguinte critério:

**4.A - assiduidade (para faltas injustificadas);**

**4.B. Para a avaliação do critério da “assiduidade” será observada a seguinte proporção de faltas injustificadas:**

- quando houver faltado 3 (três) vezes, perda de 20% da parcela;
- quando houver faltado 5 (cinco) vezes, perda de 40% da parcela;
- quando houver faltado 7 (sete) vezes, perda de 60% da parcela;
- quando houver faltado mais de 7 (sete) vezes, perda integral da parcela.

**4 C – A assiduidade deve ser comprovada, por espécie de controle de faltas, a ser criado para as empresas que não tenham a exigência legal de manter o controle de diário de entrada e saída dos empregados.**

**OBSERVAÇÃO IMPORTANTE :** A Participação nos Lucros e Resultados (PLR), é um instituto que resulta da cooperação entre empregados e empregadores, devendo ser ressaltado que, além do critério assiduidade acima detalhado, há comportamentos que corretamente observados contribuem de forma efetiva para o bom desempenho empresarial e conseqüente resultado a ser partilhado. Neste sentido, o Sindicato profissional e o Sindicato patronal ressaltam e recomendam de forma destacada duas outras condutas a serem objeto de orientação pedagógica a ser deflagrada a partir da assinatura do presente instrumento.

**A - Uso inadequado de equipamentos:** A recomendação para esta conduta consiste em o empregador promover e instruir a forma do uso adequado de equipamentos, fiscalizando o uso de EPI (Equipamento Proteção Individual) objetivando evitar eventual ocorrência de acidente do trabalho, assim como que o empregado atenda de forma correta as orientações e treinamentos de uso dos mesmos equipamentos.

**B - A manutenção e limpeza de equipamentos e ambiente de trabalho:** A recomendação para esta conduta de manutenção e limpeza consiste em observar-se não só a atitude individual do empregado em manter limpo o seu local de trabalho, assim como a sua atitude coletiva na colaboração na limpeza.

**5) Dos afastamentos:** O afastamento por enfermidade (auxílio doença previdenciário) ocasiona a perda da parcela do PLR na proporção do período de afastamento, equivalente a 1/6 da parcela por mês de afastamento, entendendo-se por mês: fração igual ou superior a 15 dias de afastamento.

**6) Da rescisão:** Em caso de rescisão anterior ao período de término da avaliação do cumprimento da meta estabelecida, far-se-á o pagamento indenizatório por semestre tendo como divisor o número 6 (seis) por parcela, ou 1/6 por fração igual ou superior a 15 dias laborados por mês, sendo que após 30.06.2011 não haverá pagamento proporcional da parcela na rescisão, pois o trabalhador fará jus à segunda parcela integralmente.

**6.a –** Deve ser observado que a semestralidade neste caso inicia-se, o primeiro semestre, em 01.11.2010 até 30.04.2011, sendo que o segundo semestre tem início em 01.05.2011 e término em 31.10.2011 ( período de vigência desta CCT)

**Vale-transporte:** As empresas, nos termos da legislação vigente (Leis nºs 7.418/85 e 7.619/87, bem como o Decreto nº 95.247/87), obrigam-se a fornecer a seus empregados, quando for o caso, o imprescindível vale-transporte.

**Convênio médico:** As empresas pertencentes ao setor econômico abrangido pelo Sindicato das Indústrias de Panificação e Confeitaria de São Paulo, vinculadas a esta Convenção Coletiva, obrigam-se a subsidiar Convênio Médico, Plano de Saúde ou equivalente para os seus empregados (não abrangendo dependentes) com opção facultativa por parte do empregado, a ser concretizado durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

A) O custeio do Plano de Saúde, para as empresas que contem com até 40 empregados, será suportado à razão de 60% pelo empregado e de 40% pelo empregador.

B) Para as empresas que tenham a partir de 41 empregados a proporção de custeio será de 30% para o empregado e 70% para o empregador.

C) Fica estabelecido um limite máximo para a contratação do Convênio Médico de R\$ 55,00 para os termos de atendimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

D) Ficará à cargo de uma comissão paritária permanente, composta por três representantes indicados por cada Sindicato Conveniente, o acompanhamento e o esclarecimento e solução de eventuais divergências oriundas dos Planos de Saúde indicados pelas partes.

E) A rescisão do contrato de trabalho gera a imediata cessação do direito de utilização do Convênio Médico subsidiado, salvo se integralmente pago pelo empregado a partir desta oportunidade, devendo o empregado, em caso de rescisão sem a manutenção do Convênio por suas expensas, proceder a devolução da carteira de conveniado imediatamente ao empregador.

F) A utilização do Plano de Saúde, pelo empregado, após a rescisão contratual, sujeitará o obreiro ao pagamento integral de todo e qualquer custo que tenha gerado junto ao Convênio Médico suspenso, na forma do item anterior.

G) A prestação parcial em forma de subsídio de Assistência Médica não constitui salário utilidade, não integrando os valores respectivos aos salários dos obreiros para quaisquer efeitos legais.

**Seguro de Vida:** As empresas farão, em favor dos seus empregados a partir de 01 de março de 2011, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, gratuito, observadas as seguintes coberturas mínimas:

**I – R\$ 7.500,00** – em caso de morte do(a) empregado(a), independentemente do local ocorrido;

**II – R\$ 15.000,00** – em caso de morte acidental do(a) empregado(a), independentemente do local ocorrido;

**III – Até R\$ 7.500,00** em caso de invalidez permanente (Total ou parcial) do(a) empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminado, detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente.

**IV – R\$ 7.500,00 (PAED)** – Pagamento antecipado especial por consequência de doença profissional : em caso de Invalidez Permanente Total ou Doença Adquirida no Exercício Profissional, será pago ao próprio empregado segurado o pagamento de 100% de forma antecipada do capital segurado básico mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável(eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da Doença Profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento :

§ 1º - Ficando entendido que a indenização em que o segurado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado **INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR CONSEQUÊNCIA DE DOENÇA PROFISSIONAL**, cuja doença seja caracterizada como **DOENÇA PROFISSIONAL** que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e que pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis o momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da Doença Profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e enquanto haver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

§ 2º - Desde que efetivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de Doença Profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa, no País ou Exterior.

§ 3º - Caso não seja comprovada a caracterização da invalidez adquirida no exercício, o segurado continuará em vigor, observado as demais condições contratuais.

§ 4º - Caso o segurado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED, ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo segurado às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

**V – R\$ 3.750,00** – em caso de Morte do Cônjuge do empregado(a);

**VI – R\$ 1.875,00** – em caso de Morte de cada filho de até 21 anos, limitado a 04;

**VII – R\$ 1.875,00** – em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador de invalidez causada por Doença Congênita, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

**VIII** – Ocorrendo a morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber o valor de R\$ 100,00 por mês, durante o período de 2 meses;

**IX** – Ocorrendo a morte do empregado(a), o Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 2.160,00;

**X** – Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionaria (cobertura somente para sexo feminino) a mesma receberá **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, caracterizadas como um **KIT MÃE** e um **KIT BEBÊ**, com conteúdos específicos para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela mesma até 30 dias após o parto.

**XI** – Ocorrendo a morte do empregado(a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;



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

01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP

Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028

www.fetiasp.com.br - email fetiasp@fetiasp.com.br

CNPJ 62.651.468/0001-01

**Parágrafo 1º** - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 48 horas após a entrega da documentação completa exigida pela seguradora.

**Parágrafo 2º** - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, sofrerão atualizações anualmente, respeitados os índices da Susep.

**Parágrafo 3º** - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

**Parágrafo 4º** - As seguradoras deverão observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo, para tanto, constar na respectiva apólice de seguro, as condições mínimas aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado às empresas e/ou empregados.

**Parágrafo 5º** - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

**Anotações na CTPS:** Os empregados contratados ou quando promovidos, terão no prazo máximo de 48 horas a anotação específica da função em suas carteiras (CTPS).

**Carta-aviso:** Entrega, contra-recibo, de carta-aviso de dispensa ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave.

fundamentar em obtenção de documentos estritamente pessoais, mediante a devida comprovação.

**Mão de Obra de Terceiros:** Na execução dos serviços da sua atividade produtiva, as empresas não poderão se valer senão dos trabalhadores por elas contratados sob o regime da CLT salvo nos casos definidos na Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas.

seguro de vida em grupo.

**Extrato do FGTS:** Rescindido o contrato de trabalho, as empresas fornecerão ao empregado, no ato da homologação da rescisão do contrato, o extrato de sua conta vinculada no FGTS.

**Empregado em idade militar:** Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o seu alistamento até a incorporação e nos 30 dias após o desligamento da unidade militar ou tiro de guerra, salvo nas hipóteses de contrato a prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa e pedido de demissão.

**Empregado acidentado:** Ao empregado afastado do serviço por acidente do trabalho, percebendo o respectivo benefício previdenciário, será garantido o emprego, 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, enquanto vigorar a Lei nº 8.213/91.

**Quadro de Avisos:** As empresas colocarão à disposição da Entidade Sindical um quadro de avisos destinado à fixação de comunicados e informações de interesse dos trabalhadores, os quais serão assinados por diretor da entidade, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja, bem como a que contrarie a legislação vigente.

**§ único:** As empresas afixarão, igualmente, no quadro de avisos previsto nesta cláusula, matéria alusiva às Campanhas de Sindicalização das entidades profissionais.

**Gestante:** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

**Intervalo inter-jornadas:** Fica garantido aos empregados o intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso, entre duas jornadas de trabalho.

**Estudante:** Abono de falta ao estudante, para a prestação de exames escolares, mediante prévia comunicação ao empregador e posterior justificação.

**Ausências Justificadas:** Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências abonadas, sem qualquer desconto salarial, inclusive sem repercussão no DSR, nas férias e no 13º salário, nas hipóteses previstas no artigo 473 da CLT e por 1 dia, nos casos de falecimento de sogro(a), desde que apresente, posteriormente, a respectiva certidão de óbito.

**Férias:** a) O início das férias será sempre no primeiro dia após a folga semanal, salvo se o empregado vier a solicitar o seu início em outro dia, ainda, se coincidir com seu dia de folga ou descanso, caso em que o início fica transferido para o primeiro dia imediatamente posterior ao da sua folga ou descanso.

b) Caso as férias já comunicadas ao empregado sejam canceladas por ato do empregador, este indenizará ao empregado as despesas comprovadamente realizadas com a compra de passagens e reserva de estadia.

**Adotantes:** As empresas concederão licença remunerada de 30 dias para os empregados que, comprovadamente, vierem a adotar crianças na faixa etária de até 6 meses.

**Dispositivo de proteção dos cilindros de massa:** As indústrias de panificação e confeitaria obrigam-se a instalar dispositivos de segurança, de modo a impedir a exposição do operador a riscos, para evitar acidentes do trabalho, a forma especificada no Anexo II da Norma Regulamentadora nº 12 do MTE.

**§ único:** As empresas que não cumprirem a presente cláusula estarão passíveis de responsabilização civil e criminal, conforme prevêem os dispositivos da legislação em vigor que tratam da matéria.

**Uniforme:** Fornecimento gratuito, pelo empregador, de uniformes, fardamentos e demais peças de vestimentas, sempre que exigidos para a execução do trabalho ou, por lei.

**Cipa –** Em cumprimento a Norma Regulamentadora nº 05 (NR 05), compete ao empregador convocar eleições para a escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 dias antes do término do mandato em curso.

A empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao Sindicato Profissional. A) Estão desobrigadas da constituição da CIPA : as empresas com até 19 empregados, devendo promover anualmente treinamento para um empregado designado responsável pelo cumprimento do objetivo da NR 05.

**Atestados Médicos :** Aceitação compulsória dos atestados médicos e odontológicos passados pelo ambulatório das Entidades dos Trabalhadores, enquanto mantiverem convênio com a Previdência Social.

**Caixa de primeiros socorros:** As empresas deverão manter em local apropriado, e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros, a qual conterà os medicamentos básicos.

**Contribuição Assistencial:** a) Para os trabalhadores representados pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São Paulo, será descontada a seguinte contribuição assistencial, do salário já reajustado de todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção, associados ou não, na forma adiante, com exceção dos empregados admitidos além das datas previstas, que serão descontados no primeiro mês completo de trabalho, devendo as empresas procederem ao recolhimento da contribuição à respectiva entidade sindical dos trabalhadores até o dia 15 do mês seguinte ao descontado, a saber:

- 5% em dezembro de 2010 recolhida até 15.01.2011,
- 5% em maio de 2011 recolhida até 14.06.2011.

O rateio destinado à Federação e a Confederação, fica a cargo exclusivo do Sindicato dos Trabalhadores.

As importâncias descontadas nos termos desta cláusula, deverão ser recolhidas a favor do Sindicato de trabalhadores, através de guias próprias em conta vinculada sem limite ao Banco do Brasil ou estabelecimento bancário que vier a ser indicado, até a data prevista.

O recolhimento da contribuição supra, isenta as empresas do recolhimento de qualquer outra contribuição semelhante, devendo ser descontada apenas uma, sem que ocorra superposição, exceto o desconto da contribuição sindical a ser efetuado em março de 2011 ou da contribuição associativa, quando o trabalhador for sócio do sindicato ou da contribuição que vier a ser fixada por lei.

**§ primeiro:** As contribuições descontadas na forma desta cláusula deverão ser recolhidas aos sindicatos dos trabalhadores nas datas acima fixadas sob pena de multa por inadimplemento de 0,5% (meio por cento) do salário normativo previsto neste instrumento e vigente na época da infração, por empregado. A multa ora avençada sera a **ÚNICA** que incidirá sobre a presente cláusula, não se aplicando, portanto, a multa prevista na cláusula “multa” adiante.

**§ segundo:** Nas homologações feitas no sindicato dos empregados, além dos documentos exigidos por lei, fica obrigatório a apresentação das guias das contribuições recolhidas previstas em acordo, tanto as do sindicato dos empregados, como dos empregadores para total efetivação da homologação.

As empresas abrangidas por esta Convenção, deverão quando exigidas pelas entidades sindicais Patronal e de Empregados, comprovar os pagamentos da Contribuição Assistencial de empregadores e de empregados.

**Homologações:** Homologação das rescisões contratuais no prazo máximo de 10 dias contados a partir do último dia trabalhado, ou da notificação da dispensa imotivada, sem cumprimento do aviso prévio trabalhado, sob pena de pagamento da multa prevista na lei nº 7.855/89, ressalvadas as hipóteses de culpa do órgão homologador, do banco depositário do FGTS, ou do não comparecimento do empregado.

**Mensalidades Associativas:** Obrigatoriedade das empresas descontarem as mensalidades associativas, desde que notificadas pelas entidades sindicais dos trabalhadores, às quais cumprirá remeter às empresas os recibos, sempre com antecedência de 30 dias anteriores ao desconto. Efetuado o desconto, a empresa procederá ao recolhimento, no prazo de 10 dias ao banco indicado pela respectiva entidade sindical que, necessariamente, deverá ser escolhido dentre aqueles que possuam o maior número de agências bancárias no Estado de São Paulo, especial na cidade em que se situar a empresa.





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

01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP

Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028

www.fetiasp.com.br - email fetiasp@fetiasp.com.br

CNPJ 62.651.468/0001-01

**Relação Anual de Informações (RAIS):** As empresas remeterão às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores cópia da RAIS no prazo máximo de 60 dias após a sua entrega na repartição competente.

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

**Multa:** Multa de 2% ( dois por cento) do salário normativo previsto neste instrumento e vigente na época da infração, por empregado, por violação das obrigações de fazer contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertida a favor da parte prejudicada. A presente multa não se aplica nos casos da cláusula trigésima nona.

**Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação:** O processo de revogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

**Recomendação da Inclusão Digital:** Recomendação para os empregadores promoverem a inclusão digital dos trabalhadores, através de treinamento, qualificação e melhoria da capacitação profissional.

**Vigência :** As cláusulas e condições desta Convenção vigorarão de 01 de novembro de 2010 até 31 de outubro de 2011.

Sendo o que se oferecia, aproveitamos para renovar nossas

Saudações Sindicais

**EDILSON CARVALHO**  
Sindicato Alimentação Jundiaí  
- Presidente -

**MELQUIADES DE ARAÚJO**  
Federação Alimentação São Paulo  
- Presidente -