



# 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

**OFÍCIO-CIRCULAR Nº 025/2014-DJ (30.07)**

## **REF: CONVENÇÃO COLETIVA TRABALHO - FRIO**

Prezado Companheiro,

Comunicamos ao companheiro, que esta Federação e Sindicatos filiados celebraram Convenção Coletiva de Trabalho, com o **Sindicato da Indústria do Frio no Estado de São Paulo**, para reajustamento dos salários e novas condições de trabalho, nas cláusulas seguintes:

1. **VIGÊNCIA:** As condições ora pactuadas vigorarão a partir de 1º de maio de 2014 até 30 de abril de 2015.
  2. **ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção abrange a base territorial estadual de todos os Sindicatos relacionados e no tocante a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo a todos os trabalhadores inorganizados em Sindicato no Estado de São Paulo.
  3. **SALÁRIO NORMATIVO:** Piso de **R\$ 935,25** (novecentos e trinta e cinco reais e vinte e cinco centavos).
  4. **REAJUSTE SALARIAL:** A partir de 1º de maio de 2014, aplicar-se-á 7,5% (sete e meio por cento) a ser aplicado sobre os salários de maio de 2013. Para os empregados demitidos a partir de 01 de maio de 2014, o pagamento das eventuais diferenças salariais e de benefícios deverão ser disponibilizadas quando de seu comparecimento à empresa ou quando por ele procuradas.
  5. **VALE (Adiantamento Salarial):** As empresas concederão aos seus empregados, até 15 (quinze) dias antes do pagamento, adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do salário mensal, ressalvadas as melhores situações ao trabalhador.
  6. **CESTA BÁSICA/EQUIVALENTE:** As empresas concederão Cesta Básica durante a vigência desta Convenção Coletiva mensalmente, nas seguintes condições:
    - a) A Cesta Básica será constituída de gêneros alimentícios ou produtos da própria empresa ou em vale-mercado, em valor equivalente a **R\$ 130,07** (cento e trinta reais e sete centavos) subsidiada em 99% (noventa e nove por cento). O benefício previsto nesta cláusula, para todos os efeitos, não possui natureza salarial ou tributária.
  7. **SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, excetuados os casos de chefia e gerência
  8. **ADICIONAL DE HORAS EXTRAS:** As horas extras, prestadas de segunda à sábado, serão sobretaxadas em 50% (cinquenta por cento).
  9. **ADICIONAL NOTURNO:** O adicional noturno previsto no art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho será de 30% (trinta por cento, mantido até o final da jornada de trabalho prorrogada).
  10. **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:** As empresas que não implantaram o Programa e que não discutiram com os trabalhadores e respectivas entidades sindicais o Programa de Participação nos Resultados até o dia 31 de agosto de 2014, pagarão a título de multa a importância de **R\$ 585,87** (quinhentos e oitenta e cinco reais e oitenta e sete centavos) a cada empregado a ser paga em novembro de 2014. Estão excluídas desta obrigação as empresas que tenham implantado Programa de Participação nos Resultados e as empresas que já vêm praticando o Programa de Participação nos Resultados e não o tenha concretizado até a data retro-referida.
    - § 1º - A presente multa refere-se a data-base de 1º de Maio de 2013 com vigência até 30 de Abril de 2014.
    - § 2º - Fica assegurado a aplicação da proporcionalidade, à razão de 1/12 por mês de trabalho, valendo a fração de 14 dias ou mais como mês integral, cuja contagem inicia-se em Maio de 2013.
    - § 3º - Havendo dispensa do empregado sem justa causa, o valor proporcional correspondente à multa será pago por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho.
  11. **AUXÍLIO-FUNERAL:** As empresas pagarão, pelo falecimento de seus empregados aos dependentes legais, um auxílio funeral equivalente a 5 (cinco) salários normativos, quando por morte natural e 7 (sete) salários normativos quando decorrentes de acidente do trabalho.
  12. **AUXÍLIO CRECHE:** As empresas com mais de 30 (trinta) mulheres e que não tiverem creches e nem convênios para uso de creches, ficam obrigadas a pagar para as mães o valor mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do piso normativo do mês, até que o filho complete 12 (doze) meses de idade. As empresas com menos de 30 (trinta) mulheres, pagarão mensalmente 15% (quinze por cento) do piso normativo do mês, respeitadas as mesmas condições acima.
- Parágrafo único:** O recebimento do benefício desta cláusula, fica condicionado a comprovação.
13. **COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA:** As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, do 16º ao 60º dia, o salário nominal do empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença.
  14. **ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01.05.2013):** O aumento salarial previsto na Cláusula 1ª. para os empregados admitidos após a data-base obedecerá aos seguintes critérios:
    - a) Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, deverá ser aplicado o mesmo percentual concedido ao paradigma, desde que não se ultrapasse o menor salário da função;

b) Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e para empresas constituídas após a data-base, deverão ser aplicados percentuais proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se também como mês de serviço as frações superiores a 15 (quinze) dias, a saber: 7,5% - mês de maio/2013- 7,01% - mês de junho/2013 - 6,60% - mês de julho/2013 - 6,62% - mês de agosto/2013 - 6,34% - mês de setembro/2013- 5,93% - mês de outubro/2013- 5,18% - mês de novembro/2013- 4,50% - mês de dezembro/2013 - 3,64% - mês de janeiro/2014 - 2,59% - mês de fevereiro/2014 - 1,83% - mês de março/2014- 0,85% - mês de abril/2014.

**15. TESTES ADMISSIONAIS:** Os testes admissionais não ultrapassarão (2) dois dias e serão remunerados com base no menor salário da função.

**16. DOCUMENTAÇÃO:** Na contratação, a empresa não poderá exigir outros documentos senão os previstos em lei.

**17. PREENCHIMENTO DE VAGAS:** Ocorrendo vagas nos quadros da empresa, dar-se-á preferência ao pessoal interno para seu preenchimento mediante critério de acesso.

**18. CARTA-AVISO:** A empresa entregará carta-aviso ao empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

**19. EMPREGADOS DISPENSADOS:** Quando as empresas dispensarem seus empregados antes do término da jornada normal de trabalho, por motivos de manutenção ou técnicos, não poderão compensar as horas faltantes com horas extras prestadas, tampouco exigir dos empregados que reponham àquelas horas.

**20. CARTA DE REFERÊNCIA:** Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato do pagamento das verbas rescisórias, a empresa fornecerá aos empregados carta de referência consignando o tempo de serviço, a função executada e a inexistência de fatos desabonadores. Na hipótese de dispensa por justa causa a carta limitar-se-á a consignar o tempo de serviço e a função executada pelo empregado.

**21. APRENDIZES :** Serão garantidos aos aprendizes: a) salário correspondente a, pelo menos 70% (setenta por cento) do piso salarial na primeira etapa do curso e 100% (cem por cento) na segunda etapa; b) os aprendizes terão assegurado estágio prático nas empresas, na segunda etapa; c) concluído o curso, os aprendizes serão aproveitados pela empresa, para exercerem funções para as quais habilitarem-se, condicionado à existência de vagas.

**22. MELHORES CONDIÇÕES – RESSALVAS:** Ficam ressalvadas melhores condições de salário e de trabalho celebradas pelos sindicatos profissionais signatários desta Convenção e empresas situadas na base territorial desses sindicatos. No caso de acordos coletivos provisórios, também ficam assegurados aos trabalhadores as melhores condições de salário e de trabalho fixadas. Prevalecerá sempre a maior e melhor em favor dos trabalhadores.

**23. IGUALDADE SALARIAL E DE OPORTUNIDADE:** Não haverá, por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas, desigualdades salariais e de oportunidade na empresa.

**24. COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** As empresas disponibilizarão até a data do pagamento dos salários de seus empregados comprovantes de pagamento aos empregados com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e os recolhimentos do FGTS.

**25. REGISTRO NA CTPS:** No ato da admissão do empregado será feita anotação correta do salário e da função na CTPS.

**26. INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE AVISO PRÉVIO:** Para os empregados que contando com mais de 01 ano de serviço na empresa e 50 (cinquenta) anos de idade, ou mais, fica garantida, além do aviso prévio que a Lei prevê, uma indenização adicional de aviso prévio correspondente a 45 (quarenta e cinco) dias. Essa indenização será devida, tanto quando o aviso prévio for cumprido, como quando for indenizado e em qualquer caso, não integra o tempo de serviço.

**Parágrafo único :** A indenização adicional de aviso prévio prevista no caput não se aplicará aos empregados que vierem a ser admitidos a partir de 1º de abril de 1998, com idade igual ou superior à 40 anos. Fica mantida, unicamente, aos empregados admitidos até 31 de março de 1998.

**27. PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:** As empresas deverão proceder à quitação das importâncias incontroversas devidas aos seus empregados em decorrência de rescisão contratual por iniciativa delas à exceção dos casos de justa causa, dentro do prazo de 10 (dez) dias quando o aviso prévio for indenizado e 1 (um) dia quando o aviso prévio for cumprido.

§ 1º : O não atendimento do disposto no caput implicará em multa diária, equivalente ao salário de 01 (um) dia de serviço do empregado, até seu cumprimento final.

§ 2º : 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, dos dois últimos exercícios devidos à entidade representativa dos trabalhadores e igual procedimento em relação ao Sindicato da Indústria do Frio no Estado de São Paulo, no que tange o art. 580, item 3 da CLT.

**28. QUADROS DE AVISOS:** Afixação em locais visíveis e de fácil acesso aos trabalhadores nas empresas de quadros de avisos dos suscitantes, para comunicados e notícias de interesse da categoria, desde que não contenham alusões prejudiciais às empresas e aos empregados.

**29. DESJEJUM:** As empresas fornecerão café, leite, pão e manteiga ou substituto, no período da manhã, a preço subsidiado, arcando o empregado com até 20% (vinte por cento) do seu custo, ressalvadas melhores situações já existentes.

**30. GESTANTE:** A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, por 60 dias após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão bilateral do contrato e pedido de demissão.

**31. SERVIÇO MILITAR:** O empregado em idade de prestação de serviço militar, inclusive tiro de guerra, gozará de estabilidade no emprego desde o alistamento comprovado até 45 (quarenta e cinco) dias após o desligamento ou desengajamento.

**32. EMPREGADO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA:** Nas despedidas sem justa causa, decorrentes de razões tecnológicas ou econômico-financeiras, as empresas concederão a escalonamento, de tal sorte que fique preservado e



# 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

garantido o emprego dos empregados que, contando pelo menos 24 (vinte e quatro) meses de tempo de serviço, se encontrem às vésperas de jubilação.

**Parágrafo 1º:** Considera-se às vésperas da aposentadoria, o empregado que esteja a 24 (vinte e quatro) meses, ou menos do instante em que possa pleitear a aposentadoria por idade, a especial, e, ainda, por tempo de serviço.

**Parágrafo 2º:** Se o empregado deixar passar o instante em que poderia pleitear a aposentadoria, nos termos do parágrafo primeiro, sem fazer uso dessa faculdade, não nascerá para ele, uma nova garantia de emprego.

**Parágrafo 3º:** O empregado avisará a empresa, no prazo de até 60 (sessenta) dias antes de completar o tempo de serviço, que assegure o direito à aposentadoria, bem como comprovará esse tempo.

**33. ACORDOS DE COMPENSAÇÃO:** a) Nas empresas sob regime de trabalho de 5 (cinco) dias por semana, por força de acordo de compensação, quando o dia de sábado coincidir com feriado, as horas de compensação durante a semana não serão considerados como extraordinárias. Em contra-partida, quando houver um feriado no período de segunda à sexta-feira, este será pago com base na jornada diária incluídas as horas de compensação.

b) Ficam as empresas autorizadas a acrescentarem em 48 (quarenta e oito) minutos complementares a jornada diária normal de trabalho, de segunda à sexta-feira, desde que compensados com a dispensa do trabalho aos sábados e domingos, na forma do artigo 59 da CLT, e artigo 7, inciso XIII da Constituição Federal.

**34. INTERVALO ENTRE JORNADAS:** Garantia de intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre 2 (duas) jornadas de trabalho.

**35. JORNADA ESPECIAL:** Todos os empregados que trabalhem em turnos ininterruptos e revezamento terão assegurada jornada especial de 36 (trinta e seis) horas semanais, sem redução dos salários.

**36. ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE:** Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para fins de prestação de exames vestibulares, mediante prévia comunicação à empresa e comprovação posterior.

**37. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS:** Haverá integração das horas extras, habituais, na remuneração dos empregados para todos os efeitos legais.

**38. FERIADOS – PONTE:** As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de sorte que os empregados possam ter período de descanso mais prolongado. Idêntico procedimento poderá ser adotado nos dias de carnaval.

**39. DOMINGOS, FERIADOS E DIAS DE REPOUSO:** Ao empregado que trabalhar em domingos, feriados e dias de folga, as empresas pagarão em dobro as horas trabalhadas e, ainda, a remuneração de repouso propriamente dito ou do feriado a que fizer jus, tendo em vista a frequência da semana anterior.

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

**41. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS:** Serão consideradas justificadas as ausências no trabalho, nos seguintes casos: a) por 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), de filhos, pai e mãe; b) por 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de irmão(ã), sogro(a); c) até 3 (três) dias consecutivos em caso de internação hospitalar de cônjuge, companheiro(a) ou filhos; d) por 5 (cinco) dias consecutivos para casamento; e) nos 5 (cinco) dias subsequentes ao nascimento de filho(a), quando se tratar de trabalhador do sexo masculino; f) por 01 (um) dia para recebimento do PIS; g) por 01 (um) dia quando necessária presença em repartição pública para obtenção de documentos pessoais de identificação exigidos por lei ou segundas vias; h) no caso de menores, nas ocasiões em que tiver de comparecer ao serviço de alistamento militar e eleitoral.

§ 2º: As ausências por motivos apontados nesta cláusula somente serão justificadas mediante comprovante.

**42. BANCO DE HORAS OU FLEXIBILIDADE DE JORNADAS:** As empresas que adotarem o Banco de Horas ou Flexibilidade de Jornadas poderão negociar com o respectivo sindicato profissional, critérios que lhes permitam a dispensa ou substituição do total ou de parte das obrigações contidas nesta Convenção.

**43. LICENÇA REMUNERADA PARA ADOÇÃO:** As empregadas que comprovarem a adoção legal de menores com até 06 (seis) anos de idade, gozarão 30 (trinta) dias consecutivos de licença remunerada, cujo início se dará na data da comprovação.

**44. FÉRIAS E ADIANTAMENTO DE 50% DO 13º SALÁRIO:** a) Concedidas férias ao empregado não será permitida a interrupção das mesmas, sob qualquer motivo. Caso as férias já comunicadas ao empregado sejam canceladas por iniciativa do empregador, este pagará, como indenização, as despesas efetuadas em função do cancelamento das mesmas, ressalvado acordo entre empresa e sindicato representativo do trabalhador. O início dar-se-á no 1º (primeiro) dia útil da semana, não sendo computado os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

b) Por ocasião da concessão das férias a empresa adiantará ao empregado 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que o empregado solicite por escrito.

**45. ALEITAMENTO:** Para as mães que tenham necessidade de amamentar seus filhos, com até 6 (seis) meses de idade, serão concedidos intervalos de 90 (noventa) minutos por dia para esse fim.

**46. HIGIENE PESSOAL:** A empresa dotará os banheiros e sanitários de produtos adequados à higiene pessoal, os quais serão fornecidos gratuitamente. Aquelas que utilizarem-se de mão de obra feminina, manterão nas caixas de primeiros socorros absorventes higiênicos.

**47. CONDIÇÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA:** As empresas assegurarão a seus empregados: a) água potável; b) sanitários em condições de higiene, separados para homens e mulheres; c) armários individuais com cadeado para a guarda das roupas e pertences dos trabalhadores; d) chuveiro com água quente; e) material de higiene, inclusive absorventes femininos.

**48. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO:** Fica constituída Comissão Ambiental e de Saúde de 6 (seis) membros, efetivos e suplentes, representantes do patronal e profissional que terá como objetivo primordial orientar e discutir medidas preventivas de acidentes do trabalho, de saúde e das que envolvem o meio ambiente e qualidade de vida, tendo como base a legislação vigente, tanto individual como coletivo. A Comissão reunir-se-á uma vez ao mês, ou tantas vezes quanto necessário, para tratar dos assuntos que lhes forem encaminhados pelas empresas e sindicatos de trabalhadores. Cada parte indicará os membros que comporão a Comissão.

**49. UNIFORMES E INSTRUMENTOS DE TRABALHO:** Quando as empresas exigirem a utilização de uniformes e instrumentos de trabalho, tais como ferramentas, faca, pedra, fuzil, para a execução dos trabalhos, elas deverão fornecê-los gratuitamente aos empregados, que, por seu turno, se obrigam a zelar pela manutenção dos mesmos.

**Parágrafo único:** Quando da substituição de uniformes e instrumentos de trabalho acima referidos, ou em caso de rescisão de contrato de trabalho, o empregado se compromete a devolvê-los sob pena de reembolso dos respectivos valores.

**50. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Reconhecimento, pelas empresas, que não mantenham serviço médico próprio, dos atestados médicos e odontológicos expedidos pelos facultativos dos sindicatos na base.

**51. ACIDENTE DO TRABALHO:** 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.

**52. MEDIDAS DE PROTEÇÃO:** Para atendimento urgente do empregado, as empresas manterão um veículo próprio nos locais de trabalho.

**Parágrafo único:** As unidades manterão em local apropriado e de fácil acesso, serviço de primeiros socorros, o qual conterà medicamentos básicos.

**53. CONVÊNIO FARMÁCIA:** As empresas providenciarão na localidade de suas respectivas sedes, convênios com farmácias ou drogarias, para fornecimento conforme receita médica, de medicamentos aos empregados e seus dependentes, cujo desconto dar-se-á na folha de pagamento. **Parágrafo único:** Quando o valor da despesa atingir 20% (vinte por cento) do salário normativo, a empresa parcelará em folha de pagamento em até 03 (três) parcelas, desde que solicitado pelo empregado. Este direito só poderá ser exercitado uma única vez por mês.

**54. SINDICALIZAÇÃO:** As empresas permitirão 3 (três) dias por ano, que o sindicato profissional promova campanha de sindicalização, mediante negociação de horário, época e local entre o sindicato e a empresa de sua respectiva base territorial, no estabelecimento da empresa.

**55. MENSALIDADES ASSOCIATIVAS:** Desconto em folha de pagamento das mensalidades associativas, desde que sejam as empresas notificadas para tanto, cumprindo-lhes remeter aos suscitantes o valor descontado e a relação dos empregados que tenham sofrido o desconto, descrevendo os respectivos valores unitários nos 5 (cinco) dias subsequentes à sua efetivação desde que associados.

**56. MANDATO SINDICAL E AFASTAMENTO DE DIRIGENTES:** Será considerado como tempo de serviço efetivo, sem remuneração, o período de afastamento de até 3 (três) empregados para desempenho de mandato sindical, por entidade.

§ 1º : Ocorrendo afastamento de empregados para desempenho de mandato sindical previsto no caput, as empresas recolherão nas respectivas contas vinculadas dos empregados o percentual correspondente ao FGTS, bem como recolherão ao INSS as contribuições relativas à Previdência Social, como se estivesse trabalhando, sendo estas, mediante reembolso do sindicato.

§ 2º : A empresa aceitará afastamento de 01 dirigente eleito em mandato sindical, com o pagamento dos salários como se trabalhando estivesse, desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores. O afastamento remunerado será limitado ao período de todo mandato sindical, ficando assegurado, no caso de dois ou mais dirigentes na mesma empresa, que o afastamento se dê por, pelo menos, um ano por empregado, ficando a critério do Sindicato Profissional a sua substituição por outro dirigente eleito.

**57. ELEIÇÃO SINDICAL:** No período de eleição sindical, as empresas, mediante prévio entendimento com o Sindicato, determinarão local apropriado para o exercício do voto na eleição sindical.

**58. 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 artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho. (CLT)

**59. JUÍZO COMPETENTE:** As divergências surgidas quanto ao cumprimento da presente Convenção serão resolvidas amigavelmente entre as partes, ou, na impossibilidade, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

**60. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL/TRABALHADORES:** Conforme deliberação da Assembléia Geral, aberta à categoria como um todo, independentemente de filiação, na forma do art. 617, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, todos os trabalhadores da categoria (ou do grupo) serão representados nas negociações coletivas e abrangidos pelo instrumento normativo que for celebrado.

**Parágrafo 1º.** Para custeio da ação sindical, especialmente reivindicatória, inclusive das negociações coletivas, greves, manifestações em defesa das reivindicações gerais da classe trabalhadora, cada trabalhador representado contribuirá



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

mediante importância equivalente a 1% de seu salário mensal, inclusive do 13º salário e participação nos lucros ou resultados.

**Parágrafo 2º.** A contribuição será descontada pelo empregador em folha de pagamento, recolhendo o montante em favor do sindicato, sendo 15% em favor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins do Estado de São Paulo, através de guias fornecidas pelas entidades beneficiárias até cinco dias após a efetuação do desconto. Tratando-se de grupo inorganizado em sindicato o desconto no total reverterá em favor da Federação.

**Parágrafo 3º.** A autorização da categoria foi manifestada na Assembléia. Ainda assim, assegura-se aos trabalhadores não sindicalizados o direito de oposição ao desconto a ser manifestado após 10 dias da assinatura do acordo ou da convenção coletiva na sede ou sub sedes do sindicato pessoal e individualmente, por escrito. Não havendo na localidade da prestação de serviços sede ou sub sede ou no caso de trabalhadores inorganizados em sindicato, a oposição poderá ser feita pelo serviço postal.

**Parágrafo 4º.** Na forma da Orientação nº 4 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS - do Ministério Público do Trabalho, fica vedado o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição, constituindo prática antissindical passível de punição. Neste sentido não serão admitidas oposições coletivas mediante abaixo assinado, manuscritas ou impressas segundo cópia.

**Parágrafo 5º.** As entidades sindicais convenientes, que firmaram Termo de Ajuste e Conduta (TAC) junto ao Ministério Público do Trabalho, relativamente à cláusula de contribuição assistencial, face ao disposto no Precedente nº 119 do Tribunal Superior do Trabalho e da Súmula nº 666 do Supremo Tribunal Federal deverão observar o direito à oposição ao desconto da contribuição assistencial nos termos pactuado no referido TAC.

**61. RECOMENDAÇÃO:** a) Recomenda-se às empresas, fornecerem lanche gratuitamente, quando da realização de serviços extraordinários. b) Recomenda-se às empresas, que no caso de se utilizarem de mão-de-obra de magarefes e desossadores em funções diversas daquelas que o façam em serviços de natureza leve. c) Recomenda-se às empresas abrangidas pela presente convenção coletiva poderão celebrar acordos coletivos para implantação de horários flexíveis ( Banco de Horas e Horas Extras ) como disposto no art. 59 da CLT, em como poderão estabelecer contratos temporários de trabalho como disciplinado na Lei nº 9.601, devendo, em ambos os casos, contatar a entidade sindical que represente seus empregados, que providenciará as assembléias necessárias para a adoção ou não daquelas medidas.

**62. DIFICULDADES ECONÔMICAS:** A empresa que estiver atravessando difícil situação econômico-financeira, não tendo como aplicar o percentual de reajuste salarial como fixado na cláusula 1ª desta Convenção Coletiva, poderá celebrar termo aditivo com o Sindicato dos Trabalhadores, que detém a representação de seus funcionários, objetivando a aplicação do percentual da cláusula de reajuste salarial, que possa atender aos interesses da empresa e de seus funcionários.

**Parágrafo único:-** Fica assegurada a representação do **SINDICATO DA INDÚSTRIA DO FRIO, NO ESTADO DE SÃO PAULO** (C.L.T. artigo 617), nos aditivos que se fizerem a presente convenção (data-base 01/05/2014 à 30/04/2015), garantindo-lhe o que dispõe a cláusula (Taxa Negocial Patronal) art. 513, letra "e" da CLT, bem assim os acordos coletivos que se fizerem fora da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ora firmada na data-base estadual patronal do "SINDIFRIO", com empresas, separadamente.

**63. MULTA:** Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) ao mês, do valor do salário normativo por empregado e infração, em caso de não cumprimento das cláusulas ora convencionadas, à exceção da cláusula vigésima oitava, revertendo o seu valor em favor da parte prejudicada. Esta multa não se aplica quando a legislação estabelecer penalidade à respeito, estando excluída a cláusula 10 - Programa de Participação nos Resultados.

Na certeza do cumprimento integral da presente, subscrevemo-nos,

Atenciosamente

Melquíades de Araújo  
PRESIDENTE