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 **Avaré, Barretos, Capivari, Campinas, Franca, Itapira, Jaú, Jundiaí, Limeira, Marília, Olímpia, Piracicaba, Porto Ferreira, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São José dos Campos, São José do Rio Preto, Tupã e Votuporanga**, 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- VIGÊNCIA E DATA-BASE:
Esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** terá vigência a partir de **1º de setembro de 2023 com término em 31 de agosto de 2024.**

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

3ª- SALÁRIO NORMATIVO
A- R$ 1.804,00 (um mil e oitocentos e quatro reais), a partir de 01 de Setembro de 2023.

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

4ª- REAJUSTAMENTO SALARIAL
O reajuste salarial de **5,06% (cinco inteiros virgula zero seis por cento)** representando o INPC do período acrescido de 1% de aumento real a partir de **01 de Setembro de 2023** sobre os salários vigentes até 31 de Agosto de 2023.

Parágrafo Único: Caso as empresas não paguem o reajuste salarial no mês de setembro de 2023, o mesmo será aplicado na folha de pagamento do mês de outubro de 2023, retroativo a 1º de setembro de 2023.

5ª- DIFICULDADES ECONÔMICAS
Ficou acordado ainda que, até 15 de novembro de 2023, as empresas que se encontrarem em dificuldades econômicas poderão alternativamente celebrar acordo coletivo de trabalho, com o respectivo Sindicato dos Trabalhadores, dispondo de forma diversa da presente convenção coletiva de trabalho da categoria, desde que o acordo celebrado tenha a anuência e mediação do Sindicato da Indústria do Café de São Paulo, buscando sempre resguardar os interesses das partes envolvidas.

6ª- DATA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS
A- Garantidas as condições mais favoráveis já existentes na empresa, o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o dia 05 (cinco) do mês seguinte ao vencido.

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

7ª- COMPENSAÇÕES
Serão compensados do reajustamento previsto na cláusula 4ª todos os aumentos, reajustamentos, antecipações, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01.09.2022 e até 31.08.2023,

exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

8ª- 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 (quinze). Quando o pagamento for efetuado até o dia 05 (cinco) do mês vencido, o adiantamento deverá ser realizado até o dia 20 (vinte). 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 3,28% (três e vinte e oito centavos).

9ª- 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.

10ª- 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.

11ª- SISTEMA DE PAGAMENTO DO PIS

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

12ª- ADIANTAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13° SALÁRIO – FÉRIAS

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

13ª- 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% (oitenta por cento) 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.

14ª- 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.

15ª- 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.

16ª- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Na forma e para os efeitos do artigo 7º, XI da Constituição Federal, Lei nº 10.101 de 19/12/2000, as partes, após negociação, estabelecem, através da presente Convenção Coletiva, o seguinte:

A- As empresas com até 20 (vinte) funcionários, pagarão a estes, a título de participação nos lucros e/ou resultados, o valor fixo de **R$ 1.812,43** (hum mil, oitocentos e doze reais e quarenta e três centavos), em duas parcelas, sendo a primeira de R$ 1.087,46 (hum mil e oitenta e sete reais e quarenta e seis centavos) a ser paga até o dia 30 de novembro de 2023 e a segunda parcela de R$ 724,97 (setecentos e vinte e quatro reais e noventa centavos) até o dia 30 de Abril de 2024.

B- Para as empresas com mais de 20 (vinte) funcionários, fica fixado o valor de **R$ 2.852,51** (dois mil, setecentos e quarenta e dois reais e dezoito centavos) a título de participação nos lucros e/ou resultados a ser pago aos seus funcionários, em duas parcelas, sendo a primeira de R$ 1.711,51 (hum mil, setecentos e onze reais e cinquenta e um centavos) até o 30 de novembro de 2023 e a segunda parcela de R$ 1.141,00 (hum mil e cento e quarenta e um reais) até o dia 30 de Abril de 2024.

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" serão pagos aos empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2023, 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 2022/2023 **(Agosto/2023)**, farão jus à proporcionalidade, à razão de 1/12 (um – doze avos) 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 2023/2024 (Setembro/2023).

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

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

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

17ª- CESTA BÁSICA

A cesta básica receberá a correção de 7,55% (sete virgula setenta e cinco por cento) em face da cesta atualmente paga, incorrendo tal correção, inclusive sobre a cesta natalina, passando a ser de R$ 285,00 (duzentos e oitenta e cinco reais).

Farão jus ao recebimento das cestas básicas e ou vale alimentação a partir das datas retro-citadas os empregados afastados pela Previdência Social (INSS); os afastados por doença

até o prazo de 90 (noventa) dias; os acidentados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias e grávidas pelo tempo de afastamento.

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

Parágrafo Único: A instituição da Cesta Básica tem caráter permanente.

18ª- AUXÍLIO FUNERAL

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

19ª- CESTA NATALINA

Conforme cláusula 17º a cesta natalina receberá a correção de 7,55% (sete virgula cinquenta e cinco por cento) em face da cesta atualmente paga, passando a ser de R$ 285,00 (duzentos e oitenta e cinco reais).
As empresas deverão conceder a cesta natalina aos seus empregados, até o dia 20 de dezembro de 2023.

20ª- 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 (vinte e quatro) meses.

Parágrafo Único: Para fazer jus a este reembolso, o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada.

21ª- 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.

22ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE (01.09.2022)

O reajustamento salarial dos empregados admitidos de 01.09.2022 até 31.08.2023 e 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 **01.09.2022** deverá ser aplicado o percentual de acordo com a tabela abaixo, considerando-se, também, como mês de serviço as frações superiores a 15 (quinze) dias:

REAJUSTES PROPORCIONAIS

Mês de Admissão	Percentual de reajuste a ser aplicado nos salários
set/22	5,06%
out/22	4,63%
nov/22	4,20%
dez/22	3,77%
jan/23	3,35%
fev/23	2,92%
mar/23	2,50%
abr/23	2,08%
mai/23	1,66%
jun/23	1,24%
jul/23	0,83%
ago/23	0,41%

23ª- 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.

24ª- COMPROVANTE DE PAGAMENTO
Fornecimento obrigatório pelo empregador de comprovante de pagamento com a discriminação de importâncias pagas, inclusive horas extras, adicional noturno e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o recolhimento do FGTS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

36ª- ESTABILIDADE – CIPEIROS
A- Fica garantido estabilidade no emprego para todos os membros titulares eleitos pelos trabalhadores e seus respectivos suplentes na CIPA, considerando os prazos previstos por lei.

B- Os membros da CIPA, limitados a 02 (dois) participantes por empresa, terão direito a 01 (um) dia de trabalho por ano abonado para participar de eventos sindicais ligados às CIPA, devendo ser comunicada a empresa com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a participação dos cipeiros.

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

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

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

40ª- TOLERÂNCIA
A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 08 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Parágrafo Primeiro: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

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

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

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

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

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

45ª- LIBERAÇÃO DO TRABALHO EM DIAS ÚTEIS - CONDIÇÕES
As empresas poderão liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação por acordo individual.

46ª- DESJEJUM
As empresas em suas unidades operacionais, industriais e administrativas, concederão, gratuitamente, desjejum matinal, constituído de um copo de café com leite (tipo pingado), pão e manteiga ou similar aos empregados que trabalhem em turnos que iniciem ou encerram a jornada pela manhã.

Parágrafo Primeiro: Além do desjejum, as empresas deverão fornecer refeição e local apropriado para que os empregados usufruam durante os intervalos, sendo facultado o oferecimento de outras condições conforme políticas internas, que atenda a finalidade de alimentação do trabalhador.

Parágrafo Segundo: Para as empresas que ainda não possuem o benefício de refeição, estas terão até 180 (cento e oitenta) dias da data da assinatura deste instrumento coletivo para se adequarem a esta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Tais fornecimentos não correspondem a salário para efeitos trabalhistas e/ou previdenciários, podendo, inclusive, as empresas enquadrarem tal item no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador). A ser incluída multa específica de 15% (quinze por cento) sobre o salário normativo (cláusula 57) por trabalhador e por mês em caso de descumprimento desta cláusula.

47ª- INÍCIO DE FÉRIAS
A- O início das férias individuais será fixado a partir do primeiro dia útil da semana, sendo vedado iniciar-se em dias já compensados.

B- Quando as férias individuais ou coletivas abrangerem o dia 25 de Dezembro ou 1º de Maio, estes dias não serão computados no prazo de sua duração.

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

49ª- TREINAMENTO
Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com o material de proteção individual (E.P.I.s) e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa. Desde que seja necessário, a empresa fixará um número maior de dias para o treinamento.

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

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

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

53ª- ANTECIPAÇÃO DO BENEFÍCIO DO INSS - CASO DE DOENÇA OU ACIDENTE
Para empregados afastados por doença ou acidente, e que ainda não estejam recebendo o benefício concedido pelo INSS, as empresas comprometem-se, pelo prazo máximo e

improrrogável de 03 (três) meses, a antecipar a importância mensal correspondente ao piso da categoria, por empregado afastado, que será paga na data de vencimento dos salários.

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.

54ª - VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA
Para os casos devidamente comprovados, através de Boletim de Ocorrência (BO), a empregada ou o empregado, vítima de violência doméstica, terá direito a um afastamento de até 5 dias corridos sem prejuízo do salário.

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

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

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

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

59ª- TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL
Os empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, poderão firmar o Termo de Quitação anual de obrigações trabalhistas com a participação do sindicato dos empregados da categoria contendo a discriminação das obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente com quitação concedida pelo empregado e sindicato dos trabalhadores e eficácia liberatória e geral das parcelas especificadas no documento.
Parágrafo Único: Observada a previsão contida no caput desta cláusula, o valor para a celebração do Termo de Quitação Anual será negociado entre o respectivo Sindicato dos Trabalhadores diretamente com a empresa interessada.

60ª- COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

A cota de participação negocial destinada aos **Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias que subscreverem esta convenção coletiva** obedecerá ao seguinte critério:

1. As empresas, na condição de meros agentes arrecadadores, descontarão dos salários de todos os empregados destas categorias profissionais, abrangidos por esta Convenção, sejam associados ou não, **uma cota de participação negocial** correspondente a **13,3% (treze virgula três por cento) do salário devido, e que será dividida em 13 (treze) parcelas mensais, sendo de 1,3% (um por cento e trinta centésimos) a ser descontada no mês de setembro de 2023 e 1% (um por cento) a partir do mês de**

novembro/23, inclusive o 13º salário, levando em conta o salário da ocasião, e recolhidas até o 10º dia do mês subsequente ao do desconto efetuado. Portanto, as parcelas descontadas em novembro/23 deverão ser recolhidas até o dia 10.12.23, e assim sucessivamente, obedecido o limite previsto no item "3", abaixo.

2. As diferenças da cota de participação negocial dos meses de setembro e outubro de 2023 poderão ser recolhidas no mês de novembro de 2023, sem quaisquer penalidades.

3. Os descontos acima previstos, obedecerão ao limite máximo (teto) de 06 (seis) salários normativos de efetivação, vigente à época do desconto/recolhimento.

4. Fica garantido o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, exercida pelo empregado presencialmente na sede do sindicato, no prazo de 10 (dez) dias, contados da assinatura da presente Convenção Coletiva

5. O desconto de que ora se trata, também será feito nos salários dos trabalhadores admitidos após a data base, exceto se comprovado já tiver sofrido o mesmo desconto em outro emprego no grupo da alimentação.

6. As parcelas descontadas serão recolhidas na Caixa Econômica Federal ou no Banco do Brasil S.A., em conta vinculada sem limite, através de guias próprias de recolhimento a serem fornecidas pelos Sindicatos dos Trabalhadores, nelas já impresso o número da conta bancária.

7. Os sindicatos quem possuem Termo de Ajustamento de Conduta respeitarão os previstos nestes termos.

8. Fica estabelecido que todos os Sindicatos de Trabalhadores participantes desta convenção destinarão 15% (quinze por cento) do montante arrecadado da cota participação negocial à FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO, através da conta corrente nº 42668-1, Banco Itaú, Agência 0151 – CNPJ: 62.651.468/0001-01 e 5% (cinco por cento) à Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins.

9. Os editais de convocação referentes à convenção coletiva serão afixados no quadro de avisos das empresas e sindicatos.

10. As empresas efetuarão os descontos acima, como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa. Ocorrendo reclamação judicial e sendo as empresas condenadas a restituição de eventuais valores da cota de participação negocial aos empregados a entidade sindical envolvida na ação judicial se compromete a ressarcir a empresa os valores despendidos, autorizando desde já, para tanto o desconto dos valores correspondentes na guia de recolhimento mensal da cota de participação negocial do mês em curso em que efetuou o pagamento judicial.

11. A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação da assembleia realizada pela Entidade Profissional, ficando pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o Sindicato Laboral. A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato da Categoria Profissional, ficando isentas as Empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, sendo que tal desconto encontra respaldo legal no art. 462 da CLT. As Entidades Patronais também estão isentas de quaisquer responsabilidades acerca da presente cláusula, incluindo eventuais discussões em ações coletivas.

61ª- 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.

62ª- HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões contratuais de todos os empregados abrangidos por essa convenção coletiva, serão homologadas no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação da base territorial de cada empresa.

Parágrafo Primeiro: As verbas expressamente pagas e consignadas no termo de rescisão do contrato de trabalho homologadas no sindicato dos trabalhadores local, terão plena, geral e irrevogável quitação para qualquer efeito legal, exceto eventuais ressalvas.

Parágrafo Segundo: As homologações realizadas nos sindicatos não implicarão em custo pecuniário para as empresas.

Parágrafo Terceiro: Ocorrendo a resistência do Sindicato Profissional em dar plena, geral e irrevogável quitação das verbas homologadas na rescisão contratual, ou a recusa em efetivar a homologação, ficam as empresas desobrigadas do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Para dirimir eventuais conflitos entre Empresa e Sindicato Profissional quanto a esta cláusula, fica eleito da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo e o Sindicato Patronal da Indústria de Café no estado de São Paulo.

63ª- PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

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

São Paulo, 08 de Novembro de 2023.

Sindicato da Indústria de Café no Estado de São Paulo
DAGMAR OSWALDO CUPAIOLO
Presidente

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
ANTONIO VITOR
Presidente

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo
NELSON DA SILVA
Advogado da Federação

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

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

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 **Campinas**

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

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 **Olímpia**

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

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

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 **Rio Claro**

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 de **Tupã**

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