

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024 - 2025

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE ALIMENTOS DE CAMPINAS (SITAC ou SINDICATO), com sede na cidade de Campinas, Estado de SP, na Rua José Paulino, 172, Vila Lidia, CEP 13.013-000, inscrito no **CNPJ sob o nº 46.070.678/0001-41**, representado por **Marcos Roberto da Silva Araujo**, CPF nº 120.281.628-21

E

UNILEVER BRASIL GELADOS LTDA (EMPRESA), pessoa jurídica de direito privado, com sede nas cidades de **Valinhos**, Estado de SP, na Avenida Gessy Lever, 99, Parte A, Lenheiro, CEP 13272-000, inscrita no **CNPJ sob o nº. 11.806.723/0006-03**, e neste ato representada por seu representante legal, **Ricardo dos Santos**, CPF nº 120.528.378-17, Sindicato e Empresa juntos doravante denominados “Partes”

Celebram presente Acordo Coletivo de Trabalho estipulando as condições previstas nas cláusulas seguintes:

Disposições Gerais **Aplicação do Instrumento Coletivo**

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de **1º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025** e a **data-base da categoria em 1º de março**.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, é aplicável a todos os empregados da EMPRESA no município de Valinhos/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento **Piso Salarial**

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais

a) **Ajudante/Auxiliar de Produção** **R\$ 1.796,00** (um mil e setecentos

 

e noventa e seis reais).

b) **Demais Cargos**..... **R\$ 2.302,00** (dois mil e trezentos e dois reais).

Parágrafo único: Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida no presente elenco.

Salários, Reajustes e Pagamento **Reajustes/Correções Salariais**

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Sobre os salários de 1º de março de 2023 a empresa aplicará aos salários de todos os trabalhadores representados pelo sindicato ora conveniente, o INPC do período de março de 2023 a fevereiro de 2024 na sua integralidade, ou seja, 3,86%, mais um ganho real de 0,5% (meio por cento), ou seja, aplicação de 4,38% (quatro vírgula trinta e oito por cento) de reajuste salarial, com pagamento e vigência das demais cláusulas a partir de 1º de março de 2024.

O percentual, ora acordado, será aplicado aos salários de todos os empregados, inclusive nos salários normativos previstos na Clausula Terceira, excluídos os aprendizes, os quais seguirão o salário-mínimo, e os níveis gerenciais e acima.

Salários, Reajustes e Pagamento

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

A empresa concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de **45% do salário nominal**, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no **15º (décimo quinto)** dia de pagamento normal.

Salários, Reajustes e Pagamento **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**



CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO

- a) O pagamento dos salários deverá ser efetuado no dia 30 (trinta) do mês vencido, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo
- b) em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido, até o efetivo pagamento revertido a favor do empregado prejudicado. Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos empregados, serão compensados para os efeitos desta cláusula.
- c) incorrerá também a empresa na multa prevista acima, se não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.
- d) quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.
- e) ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na lei, neste acordo ou já praticadas pela empresa.

Salários, Reajustes e Pagamento

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE APRENDIZES

- a) será assegurado aos menores aprendizes, um salário não inferior a **90% (noventa por cento) do salário normativo** da categoria em vigor (Piso Ajudante/Auxiliar de Produção).
- b) não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção.
- c) a empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do sindicato profissional.

d) as condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

Salários, Reajustes e Pagamento
Remuneração DSR

CLÁUSULA OITAVA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR)

Para os empregados que recebam parte variável dos salários constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais e, respeitados os critérios da lei, da jurisprudência, enunciado e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos DSR's e feriados.

Salários, Reajustes e Pagamento

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

Salários, Reajustes e Pagamento

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 30 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído. A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará à efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente à PROMOÇÃO, excluída as hipóteses de substituições decorrentes de afastamentos por acidente de trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

Salários, Reajustes e Pagamento
Descontos Salariais

 

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos itens permitidos por lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

Salários, Reajustes e Pagamento

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01.03.2017 inclusive, e de até 28.02.2018, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

Salários, Reajustes e Pagamento

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

a) **toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo**, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

b) será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um **aumento salarial mínimo de 2,00% (dois por cento)**

c) nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitando o perfil dos cargos e dos candidatos.

Salários, Reajustes e Pagamento



Remuneração DSR

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 5 ou 6 dias respectivamente.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

a) as horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de **85% (oitenta e cinco por cento)** sobre o valor da hora normal.

b) todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidas de **130% (cento e trinta por cento)**, portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

- 1) Pagamento do descanso semanal remunerado de acordo com a Lei;
- 2) Horas trabalhadas e
- 3) **130% a título adicional**, sobre as horas trabalhadas.

c) quando houver convocações domiciliares - serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula - nos respectivos dias – respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

d) as horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional Noturno



CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (art. 73 e seguintes) será de **35% (trinta e cinco por cento)** de acréscimo em relação à hora diurna, a vigor a partir de 01/04/2021.

Parágrafo único - Os funcionários que prorrogarem sua jornada de trabalho além das 5:00 h, farão jus ao recebimento do adicional previsto no caput desta cláusula, inclusive o percentual de hora extra que atualmente já é pago.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá a cada trabalhador, abrangido pelo Acordo Coletivo, um Vale Alimentação mensal no valor de **R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais)**. Tal benefício não se configura em nenhuma hipótese como salário.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE

A empresa fornecerá, a todos os seus funcionários, transporte por ônibus fretado para ida e volta ao trabalho. Caso seja necessário, a empresa fornecerá antecipadamente vale transporte, para que os funcionários possam se locomover para ida e volta ao trabalho, inclusive, nos dias marcados para assembleia dos trabalhadores pelo sindicato.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio-Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUX. DOENÇA, ACID.TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL, 13° SAL.

a) a empresa complementara, durante a vigência do presente acordo do **16° (décimo sexto) ao 330° (trecentésimo trigésimo) dia**, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

b) a complementação para empregados já aposentados corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vem recebendo.

c) quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

d) respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo.

e) a empresa complementarará o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afasta por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente de trabalho.

f) essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

g) não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; quando a Previdência Social atrasar até o 2º pagamento, a empresa deverá adiantá-lo(s), sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

h) o empregado afastado por auxílio-doença terá ao seu retorno ao serviço garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 60 (sessenta) dias.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com os demais salários dos demais empregados, pela empresa, visto que mantém convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se posteriormente junto ao órgão previdenciário.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Morte/Funeral

 

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a **05 (cinco) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.**

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA/SAL. MATERNID. / ESTAB. GESTANTE, MÃE ADOTANTE E DETENT.GUARDA JUDICIAL

Será concedida garantia de emprego ou salário, a gestante, a mãe adotante ou que detenha guarda judicial de menor, pelo prazo de **180 (cento e oitenta) dias, contados da solicitação da empregada ou afastamento pelo INSS**, ressalvando-se os casos de demissão por justa causa ou desligamento por interesse da empregada, devendo neste último caso, a empregada solicitar por escrito a empresa e protocolar uma via no sindicato.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

Com objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos, celebramos este auxílio, estabelecendo as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro: A Unilever reembolsará mensalmente, a título de “Auxílio-creche”, o valor de **R\$ 1.040,00 (Hum mil e quarenta reais)**, referente a despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a), quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

Parágrafo Segundo: O reembolso será feito mediante comprovação da despesa havida com guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a). A

 

comprovação se dará por meio de prova de registro em carteira de trabalho de pessoa contratada pela empregada para cuidar do(a) filho(a) e do comprovante de pagamento dos salários e encargos legais mensalmente; ou comprovação mensal de pagamento de escola/creche/berçário. Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

Parágrafo Terceiro: O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por acidente de trabalho ou doença profissional do trabalho;

Parágrafo Quarto: O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 18 (dezoito) meses contados a partir do término da licença-maternidade ou, antes deste prazo, na ocorrência de cessação do contrato de trabalho;

Parágrafo Quinto: Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente

Parágrafo Sexto: Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

Parágrafo Sétimo: Este benefício aplica-se exclusivamente às mães. Na hipótese de casal homoafetivo masculino, este benefício também será concedido ao pai. Na hipótese de casal homoafetivo feminino ou masculino, quando ambos trabalharem na Unilever, este benefício será concedido a apenas um dos cônjuges.

Parágrafo Oitavo: A empresa fica desobrigada do reembolso caso já mantenha ou venha a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FILHO COM DEFICIÊNCIA

 

A Empresa pagará aos seus empregados, mensalmente, um auxílio mensal de **R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais)** referente as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com o desenvolvimento do(s) seu(s) filho(s) com deficiência funcional, assim considerado(s) os portadores de deficiência ou limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes intelectual, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de indicação e preferência.

Os filhos que, em função da deficiência, torna-se incapaz para exercer qualquer atividade, vivendo sob dependência econômica do funcionário, não terá limite de idade.

Parágrafo Primeiro: Este benefício não se incorporará à remuneração, nem constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade.

Parágrafo Segundo: O Empregado deverá apresentar laudo emitido por médico da Previdência Social, da assistência médica conveniada ou pelo médico da Empresa comprovando a condição de incapacidade.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVENIO MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

a) a empresa manterá convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus empregados e dependentes legais. Será permitido que os empregados, que desejarem, possa declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes. Caso o empregado, queira reingressar nos planos contratados pela empresa deverá se submeter, para o gozo do benefício, das condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

b) durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento do empregado para a Previdência Social, seja por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, a empresa, proporcionará assistência médica hospitalar ou odontológica



aos seus funcionários, mantendo o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis meses). Se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente do trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário.

c) será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo de até 60 (sessenta) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente(s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

d) durante o tratamento médico decorrente de acidente de trabalho, a empresa fornecerá gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.

Férias e Licenças **Licença Remunerada**

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FOLGA NO DIA DO ANIVERSARIO

A empresa concederá folga remunerada no dia do aniversário do empregado. Caso o dia de aniversário coincida com folga semanal, domingo ou feriado, não será concedida uma folga complementar ou adicional em outra data.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros **Aposentadoria**

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de **12 (doze) meses da aquisição do direito da aposentadoria** em seus prazos mínimos de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com **8 (oito) anos de serviço na empresa**, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se.

b) ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de **5 (cinco) anos de serviço na empresa** e a quem concomitante e comprovadamente falte o máximo até **24 (vinte e quatro) meses para aposentadoria**, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a

 

empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, 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**.

c) aos empregados com **10 (dez) ou mais anos de serviço dedicados à empresa**, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será **pago um abono equivalente ao seu último salário nominal**.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

O prazo máximo do contrato de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da CLT **será de 60 (sessenta) dias**. O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo do seu desligamento, será dispensado do período de experiência.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão. Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CRITERIOS DE DISPENSA COLETIVA

Em caso de dispensa coletiva, a Empresa abrirá negociação com o Sindicato.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Aviso Prévio

 

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PREVIO

a) o aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

b) a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

c) caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado.

d) na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa de empregados **com mais de 40 (quarenta) anos de idade** e, concomitantemente no mínimo **com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa**, será paga por esta, a tais empregados, **indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias do salário nominal do empregado**, vigente a época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

e) ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar por escrito à empresa, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado esse direito, bem como, a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das demais horas diárias no artigo 188 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

f) no aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, à baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

g) no caso de solicitação de dispensa do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado, e havendo concordância da empresa, deverá esta pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias a contar da liberação do empregado.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades



Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO

A empresa se compromete a realizar as homologações de seus empregados em até no máximo 30 (trinta) dias subsequentes, contados da data da dispensa ou desligamento do empregado. Ultrapassando este prazo, independente do motivo, a empresa pagará uma multa de 01 (um) salário nominal a favor do empregado, sem prejuízo das demais cominações legais por descumprimento deste acordo.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TERCERIZAÇÃO

A empresa juntamente com o sindicato, realizará um estudo em seu atual quadro de funcionários terceirizados, para paulatinamente, diminuir o número destes trabalhadores, com intuito de efetivar o máximo possível no seu quadro definitivo de funcionários.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE INFORMATIZADO DA JORNADA DE TRABALHO

Nos termos do artigo 1º. da Portaria 373/2011 e do artigo 611-A, X, da CLT, fica a empresa acordante autorizada a adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, sem a necessidade de implantação do registro Eletrônico de Ponto – REP, ou seja, a impressão dos tickets a cada marcação de ponto eletrônico.

Parágrafo Primeiro: O sistema alternativo poderá ser na forma eletrônica, conforme previsto nos artigos 2º. e 3º. da Portaria supramencionada e abrangerá a todos os empregados da UNILEVER.

Parágrafo Segundo: A UNILEVER declara que o sistema eletrônico de controle de frequência a ser adotado:

a) não permitirá alterar ou apagar unilateralmente os dados armazenados na memória de registro de ponto, sendo esses dados invioláveis.

b) não haverá restrições quanto a marcações de ponto constando horários de entrada, saída, intervalo para refeição e descanso, bem como horas extraordinárias.

c) os empregados receberão mensalmente o controle autêntico das suas marcações referidas no item "b".

d) possibilitar através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo Terceiro: A UNILEVER fornecerá mensalmente aos empregados o acesso aos registros diários do ponto eletrônico.

Parágrafo Quarto: O controle de registro de ponto poderá ser feito através de qualquer meio de registro, inclusive aplicativos de celular, documento físico, ou qualquer outro meio que melhor satisfaça a viabilidade operacional dos empregados, desde que proporcione segurança ao empregado, conforme o Art. 1º da Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Quinto: Fica assegurado ao Sindicato, o direito de solicitar informações sobre a aplicação integral de todas as cláusulas.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS

a) a empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e finais de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.

b) na ocorrência de feriados no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente Acordo. Ocorrendo feriado de segunda a sexta feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS ESTUDANTES

a) fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada à empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência deste acordo ou matrícula.

b) havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação, observados critérios idênticos, também serão abonadas as faltas dos empregados-estudantes, quando estiverem prestando serviços no horário noturno, dadas no (s) dia (s) imediatamente anterior (es) aos exames vestibulares para escolas de ensino superior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A) Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário. B) Conforme disposição contida na Portaria nº 1120/1995, as empresas ficam autorizadas a adotar controle eletrônico de jornada de trabalho, fornecendo aos empregados cartão de registro e/ou código eletrônico. Na hipótese de erro na totalização de horas extras ou descontos indevidos, a EMPRESA terá 24 (vinte e quatro horas) para reparar o erro. C) Os limites de tolerância para registro de ponto previstos no paragrafo 1º., do artigo 58 da CLT, ficam ampliados para 15 minutos antes do

 

início da jornada e de 15 minutos após, ou seja, a marcação de ponto dar-se-á com tolerância de 15 minutos antes e depois da jornada laboral, sem incidência de horas extras sobre esses limites.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA 12X36

A empresa poderá adotar o regime de trabalho e descanso de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), no regime 3x2 2x3 ou 3x3, sendo que não serão consideradas como extras o labor após a oitava hora diária, bem como o trabalho aos domingos, dado o regime compensatório característico desta modalidade de jornada.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Outras disposições sobre jornada

CLAUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

As partes acordam este regime de compensação, e que será regido pelos termos a seguir:

Parágrafo Primeiro: O Banco de Horas abrangerá a todos os empregados da UNILEVER, que estejam sujeitos ao cumprimento de jornada de trabalho e que não ocupem cargo de confiança, nos termos dos artigos 59 e 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Parágrafo Segundo: Estabelece o Banco de Horas para a compensação das horas trabalhadas que excederem à jornada diária legal de 8 (oito) horas (não podendo ultrapassar 10 horas diárias), as quais serão compensadas por horas livres a serem concedidas aos empregados em período subsequente, dentro do período convencionado acima.

Parágrafo Terceiro: Para possibilitar o efetivo controle da jornada de trabalho dos empregados da UNILEVER, a empresa poderá adotar meios alternativos para a fiscalização e controle da jornada de trabalho dos EMPREGADOS.

Parágrafo Quarto: Serão passíveis de compensação às horas trabalhadas após a jornada de trabalho normal, as quais ficarão acumuladas eletronicamente no Banco de Horas.

Parágrafo Quinto: Para efeito de compensação de horas de crédito acumuladas, cada uma hora trabalhada equivale a uma hora para fins de lançamento no Banco de Horas.

Parágrafo Sexto: Para efeito de compensação de horas de débito acumuladas, este compensará na razão de uma hora para cada uma hora devida.

Parágrafo Sétimo: Para efeito de computo das horas de crédito acumuladas será acrescentado o adicional previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Nono: Decorrido o período da vigência da presente cláusula, se houver horas de créditos acumuladas no Banco de Horas, elas serão pagas ao EMPREGADO, juntamente com o salário do mês subsequente ao fechamento do banco, acrescidas do percentual previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Décimo: No tocante às horas acumuladas de débito, as mesmas serão suportadas pela UNILEVER, ficando os empregados isentos de qualquer desconto.

Parágrafo Décimo Primeiro: No caso de rescisão de contrato de trabalho, seja a pedido do EMPREGADO ou por iniciativa da UNILEVER, as horas de crédito acumuladas e não compensadas serão pagas como extraordinárias, acrescidas do percentual previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho, sem prejuízo de seus reflexos em verbas contratuais e rescisórias, integrais ou proporcionais.

Parágrafo Décimo Segundo: Nas oportunidades em que ocorrer rescisão de contrato de trabalho por iniciativa da UNILEVER ou a pedido do EMPREGADO, as horas de débito eventualmente acumuladas pelo colaborador não serão descontadas das respectivas verbas rescisórias.

Parágrafo Décimo Terceiro: Para os empregados cuja jornada for de 44 horas semanais, o excedente de 48 (quarenta e oito) minutos trabalhados após a oitava hora diária de trabalho durante a semana (segunda à sexta), destinam-se à compensação dos sábados não



trabalhados, não sendo consideradas como horas extraordinárias e sim como horas compensatórias.

Parágrafo Décimo Quarto: A UNILEVER fornecerá mensalmente ao EMPREGADO relatório com as informações necessárias para que cada colaborador possa conhecer a composição, acompanhar e controlar o saldo de seus débitos, no respectivo Banco de Horas.

Parágrafo Décimo Quinto: Onde houver sistema informatizado para consulta de saldo do Banco de Horas, o referido relatório não será necessário.

Parágrafo Décimo Sexto: A compensação em folgas deverá obedecer a programação prévia entre o trabalhador e seu superior hierárquico, atendendo a necessidade e a conveniência das partes, tratando, inclusive, sobre a possibilidade de concessão junto com o período de férias.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FALTAS E HORAS ABONADAS

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário nos seguintes casos:

a) até **3 (três) dias consecutivos**, em caso de **falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou irmã, companheiro ou companheira, sogro ou sogra**.

b) até **3 (três) dias consecutivos**, não incluindo o dia do evento, para **casamento**;

c) **01 (um) dia**, para **internação**.

d) **01 (um) dia** para **alta médica, de filho dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira**, desde que coincidente com o horário de trabalho.

e) **01 (um) dia útil** para **recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP**, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;

f) **01 (um) dia útil**, para **alistamento militar**.

g) **05 (cinco) dias**, sendo um dia coincidente com o do evento e mais 04 (quatro) dias consecutivos a serem usufruídos dentro das 02 (duas) primeiras semanas do **nascimento de filho (a)**.

h) até **24 (vinte e quatro) horas consecutivas ou não**, durante o ano, para **levar os dependentes previstos na legislação previdenciária ao médico**.

i) **01 (um) dia** para cada vez que houver **doação de sangue pelo empregado**.

j) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço motivada pela necessidade de obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas.

k) os exames médicos periódicos ou exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

l) **05 (cinco) dias** consecutivos, em casos devida e legalmente comprovados de vítima de violência doméstica, cumprindo as regras internas de LGPD da Unilever.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MODIFICAÇÃO DA JORNADA AOS SÁBADOS

A empresa poderá adotar sistema de jornadas semanais compensadas para aqueles empregados que trabalhem em turno fixo, de forma a conceder-lhe um descanso mais prolongado. Assim, trabalharão em uma semana, folgando o sábado e compensarão na semana seguinte, laborando todo sábado, cumprindo, na média, a duração semanal de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas.

Férias e Licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

- a) o início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não é considerado útil.
- b) quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.
- c) a concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.
- d) o empregado que retornar do período de férias for dispensado sem justa causa, antes de decorridos **60 (sessenta) dias**, fará jus ao pagamento de 01 salário nominal.
- e) os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item c.
- f) em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados a empresa enviará comunicado ao sindicato dos trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias, desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.
- g) quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.
- h) será garantido ao empregado com menos de 01 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

Férias e Licenças
Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DECIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculados na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média do decimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais. Em se tratando de empregado com menos de 01 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente a quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração superior a 15 (quinze) dias.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIAS DE FERIAS ADICIONAIS

A empresa manterá definitivamente o adicional de 04 (quatro) dias a mais nas férias de seus empregados, por ocasião da fixação de turno a época, para todos os funcionários admitidos até 31 de dezembro de 2005.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

a) garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, **desde o primeiro dia do ano que completar 18 anos até a incorporação e nos 90 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu**, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo, nas duas últimas hipóteses as rescisões se farão com a assistência do sindicato dos trabalhadores.





b) o disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

c) havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DISCRIMINAÇÃO

A empresa, em nenhuma hipótese, realizará ou permitirá qualquer tipo de discriminação, seja por idade, sexo, racial, religião, deficiência física, política, ideológica, ou qualquer outro tipo de discriminação, dentro da empresa e nos locais de trabalho.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Outras normas de pessoal

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – LGPDQIA+

As partes reconhecem a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, prevenindo o ambiente contra discriminações e visando a igualdade e liberdade no ambiente de trabalho, não havendo distinção das pessoas LGBTQIA+ no que tange a recrutamento, promoções, desde que, haja a garantia da conduta e comportamento do indivíduo e as competências solicitadas para posição dentro das normas e procedimento instituídos pela Unilever

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO



a) a empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

b) os membros da CIPA e do sindicato terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho.

c) os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas dispensadas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula deste acordo.

d) nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

Relações Sindicais **Contribuições Sindicais**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa ficará encarregada de descontar, a título de contribuição, **1% (um por cento) mensalmente e continuamente**, do salário nominal, **limitado a R\$ 57,00** (cinquenta e sete reais) por mês, para todos os empregados, associado ou não, abrangido por esta convenção. Essa determinação está em conformidade com a decisão tomada em assembleia, realizada na sede do sindicato, pelos próprios trabalhadores, bem como o entendimento estabelecido no tema de repercussão geral 935 do Supremo Tribunal Federal (SFT), que reconhece a constitucionalidade da contribuição assistencial.

Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores, dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis após o pagamento dos salários, as contribuições associativas e outras, mensalmente, incorrerão em multa de valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% (um por cento) ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquela entidade sindical. O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no

Sindicato dos Trabalhadores ou na agência bancária em que este tenha conta. As empresas fornecerão, no prazo de 15 dias contados na data de recolhimento, à respectiva entidade sindical dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

Os empregados admitidos após a data-base serão descontados no primeiro pagamento de seu salário.

A contribuição assistencial representa um entendimento entre sindicato e os empregados, onde a empresa atua meramente como intermediadora, garantindo que o valor de desconto quanto o repasse da contribuição sejam realizados em estrita conformidade às disposições legais e aos princípios estabelecidos neste acordo coletivo.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS

A empresa reconhecerá os atestados médicos e odontológicos emitidos sob a responsabilidade do sindicato profissional, em caso de emergência, mesmo quando possuam os serviços de assistência médica ou odontológica. Os fornecidos pelos órgãos de saúde federais, estaduais ou municipais, bem como pelos convênios mantidos pela empresa, serão aceitos em qualquer hipótese.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIENICOS

a) quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, EPI (Equipamento de Proteção Individual), adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-los, observando pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria - MTb - 3214/78. Quando a empresa ou

função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

b) antes do efetivo exercício das atribuições do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessários ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvida na própria empresa.

c) caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias.

d) antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguro, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MT6 3.214/78 inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

e) a empresa ao se utilizar de mão-de-obra feminina, deverá manter nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LIMPEZA, HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES E UNIFORME GESTANTE

A empresa assume a suas expensas a manutenção dos uniformes de todos os seus empregados, ou seja, lavados, passados e higienizados, conforme já é realizado e fornecerá uniforme apropriado para as funcionárias gestantes para melhor conforto destas.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICATO

A empresa concederá livre acesso a entidade sindical representativa de seus empregados nos locais de trabalho.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTES À DISPOSIÇÃO

A empresa liberará do trabalho 02 (dois) dirigentes sindicais para prestação de serviços na área sindical, sendo 01(um) para o sindicato pelo período de seu mandato sindical e outro para a Federação em período não superior a 90 (noventa) dias por ano. Os afastamentos serão considerados como de trabalho efetivamente prestado, com remuneração, e com todos os demais encargos decorrentes da relação do contrato de trabalho.

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS - GARANTIA DE ESTABILIDADE

A empresa reconhece como estáveis seus funcionários que integram a administração do Sindicato ora conveniente, inclusive os suplentes de diretoria executiva, conselho fiscal e suplentes, na forma do artigo 8º, inciso VIII da CF.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TAXA PARA FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL

Com o objetivo de promover a realização de cursos, pesquisas, estudos, defesa e incentivos aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, a empresa recolherá às suas expensas o valor correspondente ao fundo de inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo sindicato dos trabalhadores, a serem recolhidos no valor total de **R\$ 345.000,00 (Trezentos e quarenta e**

cinco mil reais), que será paga conforme condições estabelecidas no boleto emitido pela Entidade Sindical.

Parágrafo primeiro: Os valores arrecadados a título de fundo para inclusão social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos, e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil

Parágrafo segundo: a empresa fornecerá no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente Taxa para o Fundo de Inclusão Social, à respectiva entidade sindical profissional em caráter, a cópia de guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada. Se não recolhida a taxa para o fundo de inclusão social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 1% (um por cento) do piso salarial por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

Parágrafo terceiro: caberá exclusivamente o Sindicato a correta destinação dos valores recolhidos e repassados pela EMPRESA referentes à Taxa para o Fundo de Inclusão Social, em atendimento ao disposto no caput desta cláusula.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A empresa reconhece a Comissão de Conciliação Prévia instituída pelo sindicato conveniente com sindicatos patronais do grupo da alimentação.

Relações Sindicais

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CORRESPONDENCIA DO SINDICATO AOS ASSOCIADOS E QUADRO DE AVISOS

A empresa disponibilizará um Quadro de avisos, em local visível e de fácil acesso aos trabalhadores, para colocação de publicações, correspondências, avisos, convocações e

outras matérias, com intuito de manter o empregado atualizado aos assuntos sindicais de seu interesse, inclusive, deverão ser afixadas a última ata de reunião da CIPA.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - BOLSA EMPREGO

Em caso de novas contratações para o seu quadro de funcionários, a empresa consultará os Currículos do Balcão de Emprego criado no site do Sindicato, para utilizar-se da mão de obra que se encaixe ao perfil estipulado por ela.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO MEMBROS DA CIPA

A Empresa liberará os integrantes da CIPA eleitos para participar de seminário sobre Saúde e Segurança do trabalho a ser coordenado pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação-FETIASP, bem como, pelo Sindicato Signatário, 2 (duas) vezes no ano, desde que seja comunicada formalmente com antecedência de 30 (trinta) dias.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - JUIZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgido na aplicação do presente Acordo Coletivo.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLAUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA



Em caso de descumprimento de qualquer das obrigações de fazer, fica estabelecida uma multa correspondente a 20% (vinte por cento) do piso salarial para cada infração, a ser pago à parte prejudicada.

Valinhos, 18 de março de 2024.



Marcos Roberto da Silva Araujo
Presidente SITAC



Ricardo dos Santos
Head Relações Sindicais
Unilever Brasil Industrial Ltda.