

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2006**

---

Entre as partes, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE INDUSTRIALIZAÇÃO ALIMENTÍCIA DE SÃO PAULO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o Nº 02.264.702/0001-08, com base territorial nos municípios de São Paulo, Santo André, São Caetano do Sul, São Bernardo do Campo, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Embú, Cotia, Itapeverica da Serra, Carapicuíba, Barueri, Santana do Paranaíba, Jandira, Itapevi e Taboão da Serra, e, de outro, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA ALIMENTAR DE CONGELADOS, SUPERCONGELADOS, SORVETES, CONCENTRADOS E LIOFILIZADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SICONGEL**, inscrito no CNPJ sob o Nº 46.389.060/0001-49, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguinte da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas que seguem:

### **1ª - REAJUSTE E AUMENTO SALARIAIS**

Acordam as partes em aplicar os seguintes reajustes salariais à categoria profissional:

#### **I - A partir de 01.08.2006:**

a) Os empregados receberão o percentual negociado de 5% (cinco por cento).

**Parágrafo primeiro:** Serão compensados do reajuste e aumento supra, todos os aumentos, reajustamentos e antecipações, abonos espontâneos ou decorrentes de normas legais, havidos a partir de 01/08/05 até 31/07/06, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito expressamente concedidos a este título.

**Parágrafo segundo:** Com a execução desta cláusula, fica integralmente cumprida toda a legislação salarial aplicável no período de 01/08/05 à 31/07/06.

### **2ª - SALÁRIOS NORMATIVOS**

A partir de 1º de Agosto de 2006, fica assegurado o Salário Normativo, observado o total de empregados em 1º de Agosto de 2005, a saber:

#### **I - A partir de 01.08.2006:**

a) Para as empresas com até 30 (trinta) empregados, o valor de R\$ 431,97 (quatrocentos e trinta e um reais e noventa e sete centavos) mensais.

- b) Para as empresas com 31 (trinta e um) e até 200 (duzentos) empregados, o valor de R\$ 502,43 (quinhentos e dois reais e quarenta e três centavos) mensais.
- c) Para as empresas acima de 200 (duzentos) empregados, o valor de R\$ 640,17 (seiscentos e quarenta reais e dezessete centavos) mensais.

## II - REJUSTES DOS 1º e 2º PISOS DA CATEGORIA ALÉM DO ÍNDICE ACORDADO NA DATA BASE DE 01.08.2006

- a) Para as empresas com até 30 (trinta) empregados, os reajustes serão:
  - 3% (três por cento) em 01/janeiro/2007
  - 4% (quatro por cento) em 01/maio/2007
  - 2% (dois por cento) em 01/agosto/2007
  - 2% (dois por cento) em 01/outubro/2007
  - 3% (três por cento) em 01/janeiro/2008
  - 4% (quatro por cento) em 01/maio/2008
  - 3,2% (três vírgula dois por cento) em 01/agosto/2008.
- b) Para as empresas com 31 (trinta e um) e até 200 (duzentos) empregados, o reajuste será de 5,8% (cinco vírgula oito por cento) em 01/março/2007.

**Parágrafo primeiro:** Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes na forma da Lei.

**Parágrafo segundo:** Os salários normativos previstos nesta cláusula aplicam-se aos trabalhadores com duração normal semanal do trabalho de até 44 (quarenta e quatro) horas.

**Parágrafo terceiro:** Os salários normativos previstos nesta cláusula serão reajustados nas mesmas condições que os demais salários por ocasião de reajustamentos salariais coletivos, decorrentes de Leis, nas épocas e percentuais que sejam determinados para os salários em geral.

**Parágrafo quarto:** Os reajustes dos pisos da categoria conforme acima estabelecidos são com objetivo de igualar aos pisos salariais do interior até 01/08/2008, reduzindo para 2 faixas de pisos.

### 3ª - APRENDIZES DO SENAI

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante a primeira fase de aprendizado, um salário correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo previsto na cláusula anterior, em vigor e, durante a segunda fase do aprendizado, um salário correspondente a 70% (setenta por cento) do mesmo salário normativo.

#### 4ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajuste e aumento salariais previstos na cláusula 1ª, para os empregados admitidos após a data-base, obedecerão aos seguintes critérios:

- Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, deverão ser aplicados os mesmos percentuais concedidos ao paradigma desde que não se ultrapasse o menor salário da função;
- 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, de acordo com a tabela abaixo, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 (quinze) dias, após as compensações de que trata a cláusula 1ª desde a admissão, se for o caso, cumprindo indicado na mesma cláusula 1ª de forma proporcional.

#### ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL DEVIDO EM 01.08.2006
AGOSTO/2005	5,00 %
SETEMBRO/2005	4,58 %
OUTUBRO/2005	4,17 %
NOVEMBRO/2005	3,75 %
DEZEMBRO/2005	3,33 %
JANEIRO/2006	2,91 %
FEVEREIRO/2006	2,50 %
MARÇO/2006	2,08 %
ABRIL/2006	1,67 %
MAIO/2006	1,25 %
JUNHO/2006	0,83 %
JULHO/2006	0,42 %

#### 5ª. PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As empresas pagarão aos empregados, no mês de Janeiro de 2007, a título de Participação nos Resultados, os valores abaixo explicitados, os quais não se incorporam aos salários para quaisquer efeitos:

- Empresas até 30 empregados = R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais);
- Empresas de 31 a 200 empregados = R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais);
- Empresas acima de 200 empregados = R\$ 980,00 (novecentos e oitenta reais);

**Parágrafo primeiro:** As empresas que tenham ou venha a instituir Plano de Resultados, ficam excluídas do cumprimento da presente cláusula.

**Parágrafo segundo:** As empresas que se encontrarem em dificuldades que as impossibilitem cumprir a presente cláusula poderão negociar novas condições com o Sindicato de Trabalhadores.

## 6ª - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

**Parágrafo único:** Não se incluem nesta garantia, cargo de supervisão, chefia ou gerência, bem como funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado em exercício.

## 7ª - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Na substituição interna que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência ou cuja duração seja superior a 60 (sessenta) dias, o empregado substituto fará jus ao menor salário da função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídos desta garantia os cargos individualizados, isto é, aqueles que possuam um único empregado no seu exercício e as substituições decorrentes de afastamentos legais, tais como: auxílio doença, auxílio maternidade, acidente do trabalho, férias, etc.

**Parágrafo único:** Não se aplica esta Cláusula a cargos de supervisão, chefia e gerência.

## 8ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão pagas com observados os seguintes acréscimos:

- Com 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas trabalhadas de 2ª feira a sábado;
- Com 130% (cento e trinta por cento) em relação ao valor da hora normal, para as horas trabalhadas em dia de repouso semanal e/ou feriado, se não houver concessão de folga semanal compensatória;

## 9ª - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As empresas farão integrar a média horária das horas extras habituais na remuneração, para efeito de pagamento das férias, descansos semanais remunerados, 13º salário e depósito do FGTS.

## 10ª - INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR

Na rescisão contratual sem justa causa, por parte do empregador, será devida por este aos empregados que percebam até 10 (dez) salários normativos por mês, possuam mais de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e, concomitantemente tenham mais de 40 (quarenta) anos de idade, uma indenização no valor de dois salários normativos.

## 11ª - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado que perceba até 10 (dez) salários normativos por mês, as empresas pagarão aos dependentes legais, a título de auxílio funeral, 5 (cinco) salários normativos.

**Parágrafo único:** Excluem-se desta obrigação as empresas que subvencionam a totalidade do seguro de vida em grupo.

## **12ª - EMPREGADOS EM VIAS APOSENTADORIA**

- a) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possua mais de 5 (cinco) e até 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente falte o máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição ao direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, com base no último salário, reajustado pelos índices previdenciários, até o prazo máximo correspondente àqueles 18 (dezoito) meses, sem que esta liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.
- b) No caso de empregado que conte com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa e a quem, concomitante e comprovadamente falte o máximo de até 36 (trinta e seis) meses da aquisição ao direito da aposentadoria em seus prazos mínimos, aplica-se às condições referidas no parágrafo anterior até o prazo máximo correspondente àqueles 36 meses.
- c) Ao empregado que conte concomitante e comprovadamente com mais de 15 anos de serviço na atual empresa, 50 ou mais anos de idade e a quem falte o máximo de até 12 (doze) meses da aquisição ao direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, será garantido o emprego pelo período faltante ou salário correspondente, salvo nos caso de demissão por justa causa ou acordo entre as partes.

## **13ª - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que se desligar voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços na empresa por mais de 10 anos, será concedida, como gratificação, a importância correspondente a 1 (um) salário contratual ou 2 (dois) salários normativos, observada a condição mais vantajosa ao empregado. Não se aplica esta Cláusula às empresas que adotem ou venham a adotar procedimentos mais benéficos.

## **14ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-ACIDENTE DE TRABALHO E AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO**

As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção, do 16º (décimo sexto) ao 150º (centésimo quinquagésimo) dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho e/ou doença, desde que contem com mais de 90 (noventa) dias de trabalho na atual empresa, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário, como se estivesse em atividade.

## **15ª - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL**

As empresas pagarão um auxílio mensal de 20% (vinte por cento) do salário normativo para os empregados que possuam filho excepcional e/ou deficiente físico, até atingir a maioridade. Os filhos que, em função de deficiência torne-se incapaz para exercer qualquer atividade, vivendo, sob a dependência econômica do funcionário, não terá limite de idade.

**Parágrafo único:** O empregado deverá apresentar laudo emitido por médico oficial, da assistência médica conveniada ou pelo médico da empresa, que comprove a situação acima.

## 16ª - REEMBOLSO-CRECHE

As partes convencionam que, a obrigação contida nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com a Portaria MTB n.º 3.296 de 03.09.86, e Parecer MTB 196/86, aprovado em 16.07.87, poderá ser substituída, a critério das empresas, pela concessão de auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal correspondente a 30% (trinta por cento) do maior salário normativo.

**Parágrafo primeiro:** Este auxílio-pecuniário será concedido por período máximo de 12 meses, a partir do retorno do afastamento previsto no artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho;

**Primeiro segundo:** O referido pagamento a título de auxílio-pecuniário não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salários, aviso prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda;

**Parágrafo terceiro:** O objeto desta Cláusula deixará de existir caso a empresa firme convênio com creche, de acordo com a Lei ou instale creche própria, ressalvado, entretanto, o pagamento do auxílio-pecuniário, desde que iniciado;

**Parágrafo quarto:** O auxílio-pecuniário beneficiará somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa;

**Parágrafo quinto:** Em caso de parto múltiplo, o auxílio-pecuniário será devido em relação a cada filho;

**Parágrafo sexto:** Ficam desobrigadas do auxílio-pecuniário as empresas que já mantêm creche, convênio, ou aquelas que adotam sistemas semelhantes em situações mais favoráveis.

## 17ª - GARANTIAS À GESTANTE

Garantia de emprego ou de salário à empregada gestante, até 60 (sessenta) dias após o término do período de afastamento compulsório, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa da empregada, rescisão bilateral do contrato e nos casos permitidos por Lei.

**Parágrafo único:** Para efeito dessa garantia, a empregada deverá, na eventualidade de dispensa, comprovar perante a empresa seu estado de gravidez. Qualquer que seja a data do início do afastamento previsto no parágrafo 1º do artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de auxílio-maternidade, prevalecerá o período de 120 (cento e vinte) dias, para o referido afastamento.

## 18ª - GARANTIAS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, inclusive Tiro de Guerra desde o alistamento até 45 (quarenta e cinco) dias após a dispensa do engajamento ou desligamento da unidade em que serviu, salvo os casos de contrato por prazo determinado, contrato de aprendizagem, obrigatório, mantido com entidades legalmente autorizadas, rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, rescisão bilateral do contrato e nos casos permitidos por Lei.

## 19ª - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão celebrar acordos de prorrogação de jornada de trabalho, até o máximo legal permitido, para fins de execução de serviços extraordinários, mediante entendimento direto com os empregados. Em se tratando de empregado do sexo feminino, deverá haver autorização do médico da empresa ou do convênio de assistência médica. Na hipótese da empresa não possuir serviço médico próprio ou contratado, a autorização será dada pelo médico do Sindicato dos Trabalhadores, ficando as despesas por conta da empresa interessada. A documentação pertinente será franqueada ao Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitada.

## 20ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS

As empresas, respeitando o número de horas de trabalho contratual semanal, em conformidade com o disposto no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, poderão ultrapassar a duração normal, porém, até o limite máximo legal permitido, visando compensação de horas não trabalhadas, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras.

**Parágrafo único:** Em se tratando de empregado do sexo feminino ou menor, deverá haver autorização do médico da empresa ou do convênio de assistência médica. Na hipótese da empresa não possuir serviço médico ou contratado, a autorização será dada pelo médico do Sindicato dos Trabalhadores, ficando as despesas por conta da empresa interessada. A documentação pertinente será franqueada ao Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitada.

## 21ª - COMPENSAÇÃO DE FERIADO QUE RECAIR NO SÁBADO

Será facultado às empresas sob o regime de trabalho de 5(cinco) dias por semana, por força de acordo de compensação e quando o sábado compensado coincidir com feriado, não considerar as horas de compensação durante a semana como extras. Em contrapartida, quando houver um feriado no período de 2ª a 6ª feira, este será pago com base na jornada, incluídas as horas de compensação.

## 22ª - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS ENTRE FERIADOS E FINS DE SEMANA

Quando o processo operacional assim o permitir, poderão as empresas liberar o trabalho de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de forma a que os empregados tenham um descanso prolongado. Os referidos dias serão compensados na forma que for acertado entre as empresas e os empregados. Serão prestadas informações ao Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitadas.

## 23ª - FLEXIBILIZAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO - BANCO DE HORAS

As empresas que necessitarem suspender ou reduzir suas atividades, por razões técnicas, operacionais ou comerciais, tais como: falta de matéria prima, falta de energia, manutenção ou instalação de equipamento, diminuição de vendas ou excesso de estoque, poderão implementar a flexibilização da duração do trabalho.

**Parágrafo primeiro:** Fica convencionado que, conforme nova redação do parágrafo 2º do art. 59 da CLT, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 12 (doze) meses, à soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

**Parágrafo segundo:** A flexibilização da duração do trabalho mencionada nesta cláusula, será administrada através de um sistema de débito e crédito, formando um BANCO DE HORAS, observados os seguintes critérios:

- a) Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas a favor do empregado.
- b) O sistema de compensação ora pactuado, somente poderá ser adotado mediante observância da legislação aplicável, notadamente no que se refere à segurança e medicina do trabalho.
- c) Para controle e ciência de cada empregado de sua situação perante o Banco de Horas, o mesmo deverá ser informado, mensalmente, mediante afixação de demonstrativo no quadro de avisos da empresa ou através de seu contra cheque.
- d) As empresas poderão reduzir a duração das jornadas de trabalho, ou até mesmo suprimi-las inteiramente, compensando dos acréscimos, ocasionados pela prorrogação do horário.
- e) As reduções mencionadas no item “d” não implicarão na redução do salário básico mensal dos empregados abrangidos por este Acordo.
- f) Serão consideradas horas extras e remuneradas com o respectivo adicional, todas aquelas que ultrapassarem as 10 (dez) horas diárias, não sendo abatidas do BANCO DE HORAS.
- g) O sistema de compensação deverá ser previamente informado aos empregados, com antecedência mínima de 48 horas.
- h) Quando solicitada, por escrito, pelo Sindicato Profissional, a empresa fica obrigada a fornecer, dentro de 10 dias, demonstrativo da situação de seus empregados perante o Banco de Horas.
- i) Os dias de férias, feriados, ausências justificadas e afastamentos serão contabilizados no Banco de Horas com base na jornada padrão de horas semanais independentemente da jornada que estiver sendo praticada.
- j) As ausências injustificadas, atrasos e saídas antecipadas, não serão contabilizadas no Banco de Horas.

**Parágrafo terceiro:** O saldo credor no Banco de Horas poderá ser gozado da seguinte forma:

- a) Folgas adicionais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas;
- b) Dias de compensação de “ponte de feriados” de forma coletiva;
- c) Folgas individuais negociadas de comum acordo entre o empregado e seu superior hierárquico imediato.

**Parágrafo quarto:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que a compensação tenha ocorrido, o acerto será feito da seguinte forma:

- a) Caso haja horas de débito do empregado para com a empresa, esta assumirá o saldo devedor, exceto se a demissão ocorrer por solicitação do empregado ou por justa causa, casos em que o saldo devedor será descontado por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, tomando-se por base a hora normal trabalhada.
- b) Caso haja horas de crédito do empregado, estas serão pagas com o acréscimo do adicional de horas extraordinárias, previsto nesta Convenção Coletiva, sobre o valor da hora normal de trabalho.

**Parágrafo quinto:** Para atender necessidades operacionais, as empresas poderão solicitar o trabalho dos seus empregados aos domingos e feriados. Nessas hipóteses cada hora de trabalho ocasionará o abatimento no Banco de Horas, de 2 (duas) horas para empresas com até 50 empregados e 2,6 (duas vírgula seis) horas para empresas com mais de 50 empregados.

**Parágrafo sexto:** Para a implementação do previsto nesta cláusula, deverá haver a participação e anuência do Sindicato dos Trabalhadores.

## **24ª - INTERVALO REDUZIDO PARA REFEIÇÃO**

Será facultado às empresas que possuam refeitório e desde que o processo operacional assim o permita, reduzir o intervalo de refeição e descanso em até 30 minutos, desde que atendidos integralmente os termos da Portaria MTb 3116/89.

**Parágrafo único:** Na hipótese prevista nesta cláusula, ficarão os empregados isentos de marcação do ponto, no início e término do referido intervalo. O sistema de controle será estabelecido pelas empresas, que notificarão o Sindicato dos Trabalhadores com antecedência de 15 dias de sua implantação.

## **25ª - ISENÇÃO DO PONTO NO INTERVALO DE REFEIÇÕES**

Quando não houver necessidade do empregado deixar o recinto da empresa, no horário destinado para descanso e refeição, poderá, a critério da empresa ser dispensado do registro de ponto no início e término do referido intervalo.

## **26ª - TRABALHO NOTURNO**

O adicional noturno previsto no artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho será de 40% (quarenta por cento), mantidas condições mais favoráveis.

**Parágrafo único:** As empresas poderão transferir seus empregados do período noturno para o diurno, com a conseqüente eliminação do respectivo adicional, em decorrência de real necessidade da empresa, para atender solicitação do empregado ou por recomendação garantido o direito de opção quando do retorno ao horário anterior. Serão prestadas informações ao Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitadas.

## **27ª - TRABALHO NOTURNO DA MULHER**

As empresas poderão admitir mulheres em trabalho noturno, em serviços compatíveis, com direito a igual remuneração de idêntica função exercida por empregados e às garantias previstas na legislação, desde que com expressa



anuência das mesmas. A documentação pertinente será franqueada ao Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitada.

## **28ª - FALTAS**

Faltas ao serviço serão abonadas, observadas as seguintes condições:

- a) Do empregado que estiver regularmente matriculado em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e cursando o 1º grau, 2º grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, para fins de prestação de exames, desde que o horário dos mesmos venha a coincidir com o horário de sua jornada de trabalho. O empregador deverá ser previamente avisado, por escrito, com um mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e posterior comprovação por parte do empregado.
- b) O primeiro dia de falta ao serviço, por motivo de greve geral de transportes coletivos, não será considerado para efeito do período aquisitivo de férias e do 13º salário.
- c) O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por dois dias, sem prejuízo do salário, em caso de falecimento do sogro (a) e um dia para internação e alta hospitalar do cônjuge ou filho (a) dependente, quando coincidente com dia normal de trabalho e mediante comprovação.

## **29ª - LICENÇA-PATERNIDADE**

De acordo com o inciso XIX, do artigo 7º da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do artigo 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença-paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, até que não seja disciplinado, por Lei, de forma diferente, contados da data do parto, neles incluído o dia previsto no Inciso III, do artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **30ª - REGISTRO DE PONTO**

Fica facultado às empresas estabelecer que o sistema de anotação da hora de entrada e saída dos empregados, especificada no parágrafo 2º do artigo 74, da Consolidação das Leis do Trabalho, possa ser utilizado simultaneamente, assim como isentar de quaisquer anotações determinados cargos.

**Parágrafo único:** Não serão considerados como serviço extraordinário os minutos que antecederem ou sucederem a jornada normal de trabalho, no limite de 15 (quinze) minutos, para as empresas com mais de 100 (cem) empregados.

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

As empresas se comprometem a manter data fixa de fechamento do cartão de ponto, para apuração das horas trabalhadas.

## **32ª - ESCALA DE REVEZAMENTO**

As empresas fixarão nos locais de trabalho, com antecedência mínima de (sete) dias, as escalas de revezamentos, ressalvados os casos de força maior.

## **33ª - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS**

Serão tolerados atrasos, num total de até 15 minutos, durante a semana, para efeito de entrada no trabalho e pagamento de repouso semanal remunerado, mantendo os critérios mais favoráveis.

**Parágrafo único:** Referida tolerância não se constitui em direito adquirido ou alteração no horário de trabalho, e, poderá ser descontado dos salários os minutos de atraso.

### **34ª - HORÁRIO DE TRABALHO DE EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica garantida a manutenção do atual horário de trabalho do empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e cursando o primeiro grau, ou segundo grau, ou curso superior, ou curso de formação profissional ou profissionalizante, desde que notificada à empresa dentro dos 30 (trinta) dias, a partir do início da vigência desta Convenção ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

### **35ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas efetuarão o pagamento de salários dentro do seguinte critério:

- a) Adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, do mês anterior, na proporção dos dias trabalhados na quinzena. O adiantamento será pago no dia 15 do mês. Os gastos efetuados com aquisição de produtos da empresa ou com sistemas de convênios equivalentes, autorizados pelos empregados, poderão ser compensados para os efeitos desta cláusula. Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.
- b) O pagamento mensal dos salários dar-se-á no último dia útil de cada mês e deverão ser inclusas as verbas referentes às horas extras realizadas até a data do fechamento mensal da folha de pagamento das empresas, ressalvadas as condições mais favoráveis existentes.
- c) O pagamento das horas extras prestadas no mês, bem como os descontos das faltas, após a data do fechamento mensal das folhas de pagamento das empresas, ocorrerão no dia do pagamento mensal do mês seguinte (dia 30), e sua base para o cálculo será o salário nominal do mês do pagamento.
- d) Para as empresas com até 700 (setecentos) empregados, o adiantamento citado na letra "a" será de 30% (trinta por cento), podendo ser pago no dia 20 de cada mês e o pagamento mensal dos salários fixado na letra "b" dar-se-á no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

### **36ª - PAGAMENTO ATRAVÉS DO SISTEMA BANCÁRIO**

As empresas poderão efetuar o pagamento do salário mensal, eventual adiantamento, férias e outros pagamentos mensais, através do sistema bancário, valendo os respectivos comprovantes de depósitos ou de pagamentos como recibo, para todos os fins e efeitos legais. As empresas procurarão proporcionar aos empregados um tempo hábil para o recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário.

### **37ª - DEMONSTRATIVOS DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório pelas empresas, de comprovantes do pagamento do salário, com sua identificação, contendo, discriminadamente, os valores e a natureza das diferentes verbas pagas, descontos efetuados e recolhimento do FGTS.

## **38ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos descontos permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito, pelos próprios empregados e ressalvado o direito dos mesmos reconsiderarem, no primeiro dia útil do mês, por escrito, autorização anteriormente firmada.

## **39ª - DATA DE INÍCIO DE FÉRIAS**

As férias serão, iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvando os casos daqueles que obedecem as escalas de revezamentos, pedido expresso em contrário do empregado e férias coletivas.

## **40ª - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO - FÉRIAS**

As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

## **41ª - ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS**

As empresas permitirão que o abono pecuniário de 1/3 (um terço) do período de férias a que os empregados tiverem direito, seja requerido junto com o aviso de férias. Visando facilitar os empregados, este procedimento se aplicará tanto no caso de férias individuais como coletivas. As empresas obrigam-se a divulgar esta Cláusula no quadro de aviso.

## **42ª - FÉRIAS ANTECIPADAS E/OU REMANEJAMENTO DE PESSOAL**

Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão, ouvido o Sindicato dos Trabalhadores:

- a) Conceder férias antecipadas para empregados com período aquisitivo de férias incompleto, podendo também efetuar as devidas compensações salariais;
- b) Utilizar os empregados em outras funções, com a anuência dos mesmos.

## **43ª - FÉRIAS COLETIVAS**

As empresas poderão conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono, mediante entendimento direto com seus empregados, desde que as referidas atinjam pelo menos uma seção completa.

**Parágrafo único:** As empresas deverão informar ao Sindicato dos Trabalhadores com 15 (quinze) dias de antecedência do início das férias

## **44ª - FORNECIMENTO DE UNIFORME**

Na exigência pela empresa do uso de uniformes, calçados especiais, equipamentos de proteção individual e ferramentas essenciais de trabalho fica obrigada a fornecê-los sem ônus para o empregado. O fornecimento será regulamentado pela empresa quanto ao uso, restrição e devolução no caso de rescisão de contrato de trabalho e transferência de local de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** O fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPIs), incluindo-se aí também uniformes e calçados, implica na obrigatoriedade do empregado em usá-los e conservá-los, bem como solicitar a substituição dos mesmos, sob pena de caracterizar o descumprimento desta cláusula e das normas de segurança.

**Parágrafo segundo:** O tempo despendido pelo empregado para a troca de uniforme, assim entendido o tempo necessário para tal fim, no início e no término da jornada de trabalho, não será considerado como à disposição do empregador e não acarretará obrigação da empresa em pagar horas extras.

#### **45ª - VALE TRANSPORTE/PASSES DE ÔNIBUS**

As empresas fornecerão, no 1º dia útil do mês, cupons do vale-transporte a todos os seus empregados elegíveis, mediante desconto em folha de pagamento, nos limites da legislação específica.

**Parágrafo único:** Aos empregados que ganham até 20 (vinte) salários mínimos, as empresas fornecerão, no 1º dia útil do mês, até 60 (sessenta) passes mensais de transporte coletivo, mediante desconto em folha de pagamento, desde que não se utilize o sistema do vale-transporte ou se suas necessidades pessoais de transporte excederem a cobertura oferecida pelo sistema de Vale-Transporte.

#### **46ª - FORNECIMENTO DE LANCHE/REFEIÇÃO**

As empresas comprometem-se a fornecer aos empregados, lanche gratuito, sempre que a jornada seja prorrogada, no mínimo, em duas horas extras, inclusive Banco de Horas.

**Parágrafo único:** Quando ocorrer trabalho em domingos ou feriados, as empresas se obrigam a fornecer refeição ou sistema de vale-refeição.

#### **47ª - CONVÊNIO FARMÁCIA**

As empresas, sempre que possível, manterão convênio com farmácias e drogarias, para aquisição, pelos empregados, de remédios receitados por médico das empresas, da Previdência Social ou do Convênio de Assistência Médica. A referida aquisição será descontada em folha de pagamento, com os controles e limites necessários à operacionalidade.

#### **48ª - TESTES ADMISSIONAIS**

A realização de testes prático-operacionais pelas empresas, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a dois dias, ficando as empresas obrigadas a fornecer alimentação durante o respectivo período, desde que já mantenham este benefício aos seus empregados.

#### **49ª - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

As empresas poderão admitir empregados, através de contratos por prazo determinado, pelo período de até 12 (doze) meses, para atendimento de aumento de produção. Fica garantido o salário integral do empregado, no caso de dispensa imotivada e, somente após o vencimento do 7º (sétimo) mês de trabalho. As empresas fornecerão cópia do Contrato por Prazo Determinado aos seus novos empregados e farão a respectiva anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

## **50ª - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - LEI 9601/98**

O Sindicato dos Trabalhadores se compromete a negociar com as empresas, contrato por prazo determinado, previsto na Lei 9.601, de 21.01.98 e Decreto 2.490, de 04.02.98.

## **51ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA PARA EX-EMPREGADO**

Será dispensado do período de experiência, o ex-empregado admitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento, e que não tenha permanecido fora dos quadros da empresa por mais de 2 (dois) anos.

## **52ª - CARTA AVISO DE DISPENSA**

É assegurada, ao empregado demitido, sob a alegação de prática de falta grave, a entrega de aviso por escrito e contra recibo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

## **53ª - CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

Dispensado o empregado sem justa causa, o aviso prévio só poderá ser indenizado ou cumprido em serviço, com a redução de horário prevista em Lei.

**Parágrafo único:** Atendendo solicitação dos empregados dispensados sem justa causa, as empresas dispensarão o cumprimento do aviso prévio trabalhado, quando o empregado tiver obtido um novo emprego e necessitar atender exigência do futuro empregador devidamente comprovada por escrito. Neste caso, as empresas deverão pagar somente os dias efetivamente trabalhados.

## **54ª - REVERSÃO DOS DEPÓSITOS DO FGTS**

As empresas reverterão aos seus empregados não optantes, na hipótese de aposentadoria e, em caso de morte, aos seus dependentes legais, o valor dos depósitos do FGTS.

## **55ª - PLANTÃO AMBULATORIAL/VEÍCULOS E EMERGÊNCIA**

- a) As empresas com mais de 100 (cem) empregados na mesma unidade fabril e no período noturno deverão manter plantão ambulatorial neste período;
- b) As empresas com menos de 100 (cem) empregados na mesma unidade e no período noturno deverão manter um veículo para atendimento emergencial, que possibilite a remoção de um empregado-paciente em uma maca.

## **56ª - TEMPO DE TRANSPORTE**

Nos casos em que as empresas vierem a fornecer, financiar ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto nos períodos de transporte, entre a residência e o local de trabalho e vice-versa e/ou o seu valor, inclusive o financiado ou subsidiado, não serão considerados para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

## **57ª - QUADRO DE AVISO**

As empresas facilitarão a colocação em seus quadros de aviso, de comunicações do Sindicato dos Trabalhadores, desde que assinados por sua Diretoria e, após previamente aprovadas pela direção das empresas.

## **58ª - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

Serão aceitos pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio ou através do convênio, atestados médicos e odontológicos expedidos pelo ambulatório do Sindicato, em casos de comprovada emergência.

## **59ª - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO**

As empresas fornecerão o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos máximos:

- a) para obtenção de auxílio-doença: 5 (cinco) dias úteis;
- b) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis; e
- c) para fins de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

## **60ª - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO**

Serão asseguradas aos empregados as seguintes condições de higiene e conforto:

- a) água potável filtrada;
- b) sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza;
- c) armários individuais;
- d) chuveiro com água quente.

## **61ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL**

As empresas descontarão dos salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, contribuição assistencial / negocial, aprovada pela Assembléia da entidade profissional na forma abaixo:

- a) 1% (um por cento) ao mês, inclusive sobre o 13º salário, a partir de Agosto de 2006, de cada empregado, associado ou não ao Sindicato dos Trabalhadores. Este desconto, limitado ao máximo de R\$ 60,00 (sessenta reais) deverá ser recolhido pelo empregador, a favor do Sindicato dos Trabalhadores, em conta vinculada bancária, através de guia própria do Sindicato Profissional conveniente, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto, juntamente com a relação nominal dos empregados.
- b) As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediárias não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já a entidade dos Trabalhadores conveniente a total responsabilidade pelos valores descontados em qualquer hipótese.

## **62ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS**

As empresas não associadas, representadas pelo SICONGEL - SINDICATO DA INDÚSTRIA ALIMENTAR DE CONGELADOS, SUPERCONGELADOS, SORVETES, CONCENTRADOS E LIOFILIZADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, recolherão a favor do referido Sindicato patronal, uma contribuição assistencial necessária à manutenção das atividades sindicais, a ser recolhida em conta especial, mediante boleto de cobrança, fornecido pelo Sindicato, até o dia 10 de dezembro de 2006, obedecida a seguinte tabela:

<b>Nº DE EMPREGADOS DA EMPRESA</b>		<b>VALOR A RECOLHER</b>
Até 30 empregados	-	R\$ 154,00
De 31 a 200 empregados	-	R\$ 236,00
Acima de 200 empregados	-	R\$ 367,00

### **63ª - DIFICULDADES ECONÔMICAS**

As empresas que se encontrem em dificuldades que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas da presente Convenção Coletiva, poderão negociar tais cláusulas com o Sindicato dos Trabalhadores, mediante assembléia dos trabalhadores, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos, cabendo as partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação.

### **64ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As empresas poderão aderir à Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da Lei 9.958/2000, instalada na entidade Profissional que esta subscreve.

### **65ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

### **66ª - COMPROMISSO**

As partes comprometem-se a cumprir e fazer cumprir a presente Convenção, em todos os seus termos e condições, durante o prazo de sua vigência.

### **67ª - JUÍZO COMPETENTE**

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

### **68ª - MULTA**

Multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo vigente, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento das obrigações de fazer nas Cláusulas do presente Acordo, revertendo o referido valor em benefício da parte prejudicada.

### **69ª - VIGÊNCIA**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, de 01/08/2006 à 31/07/2007, ficando estabelecida a data base da categoria para o mês de Agosto, de comum acordo entre as partes.

## **RECOMENDAÇÕES**

I - Recomenda-se às empresas:

- Sempre que possível, homologar as rescisões de Contrato de Trabalho de empregados com mais de 01 (um) ano de empresa junto ao Sindicato dos Trabalhadores.
- As que já fornecem refeições aos empregados, facilitar aos novos empregados admitidos e a temporários a aquisição de talões de vale

refeição, efetuando o respectivo desconto em folha, caso esse seja o procedimento adotado para com os demais empregados efetivos.


c) Que proporcionem a seus empregados, plano de seguro de vida em grupo.

II - Nas reclamações trabalhistas propostas pelo Sindicato dos Trabalhadores, o mesmo se compromete a, antes de ajuizar a ação, consultar a empresa sobre uma solução conciliatória.

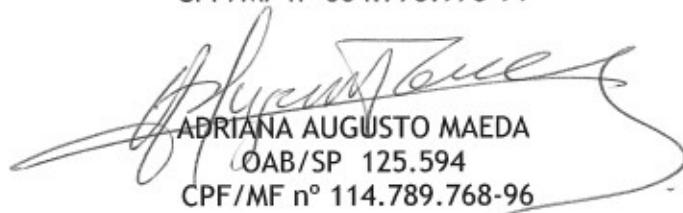
Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 3 vias, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a promover o depósito de uma das vias, para fins de registro e arquivamento, na Delegacia Regional do Trabalho no Estado de São Paulo.

São Paulo, 30 de outubro de 2006.

SINDICATO DA INDÚSTRIA ALIMENTAR DE CONGELADOS,  
SUPERCONGELADOS, SORVETES, CONCENTRADOS E  
LIOFILIZADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

  
EDMUNDO KLOTZ  
Presidente

CPF/MF nº 004.773.978-91

  
ADRIANA AUGUSTO MAEDA  
OAB/SP 125.594  
CPF/MF nº 114.789.768-96

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS  
DE INDUSTRIALIZAÇÃO ALIMENTÍCIA  
DE SÃO PAULO E REGIÃO

  
CARLOS VICENTE DE OLIVEIRA  
Presidente

CPF/MF Nº 098.992.028-35