



## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** **CAPITAL – 2006**

Entre as partes abaixo assinadas, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, inscrito no CNPJ sob no. 62.650.031/00045 e cadastro sindical MTE no. 159.159/57 com sede na Av. Paulista, 1313, 8º. Andar, cj. 805, Bela Vista, São Paulo, SP, e, de outro lado, **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE INDUSTRIALIZAÇÃO ALIMENTÍCIA DE SÃO PAULO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob no. 02.264.702/0001-08 e cadastro sindical MTE no. 46000009693/97 com sede na Rua Conselheiro Furtado, 747 - Liberdade, São Paulo, SP, mediante autorização e aprovação em assembléia geral da categoria realizada em 24/01/2006, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas a seguir redigidas:

### **1 - REAJUSTE SALARIAL:**

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

- a) **A partir de 1º de março de 2006**, sobre os salários nominais vigentes em 28 de fevereiro de 2006, será aplicado a título de reajuste salarial, o índice de **8,3 % (oito, três por cento)**, de forma linear para todos os salários e empregados abrangidos por esta Convenção.

### **2 – COMPENSAÇÕES**

Do reajustamento salarial estabelecido nesta cláusula serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios, ocorridos a partir de 01/03/2005, exceto, os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

Considerando-se a data de assinatura da presente Convenção, as empresas que eventualmente não tenham incluído o reajuste na folha de pagamento do mês de março/2006, deverão pagar as correspondentes diferenças salariais resultantes juntamente com a folha de pagamento do mês de abril/2006, ressalvadas as condições



mais favoráveis e as rescisões já ocorridas, que poderão ser pagas mediante Termo Rescisório Complementar.

### 3 - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE:

A correção salarial dos empregados admitidos entre **01/03/2005** e até **28/02/2006**, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

- a) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;
- b) Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as mesmas funções sem paradigma, serão aplicados, a partir de 01/03/2006, os percentuais conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL DEVIDO EM 01/03/2006
Março/2005	8,300 %
Abril/2005	7,608 %
Maió/2005	6,916 %
Junho/2005	6,225 %
Julho/2005	5,533 %
Agosto/2005	4,841 %
Setembro/2005	4,15 %
Outubro/2005	3,458 %
Novembro/2005	2,766 %
Dezembro/2005	2,075%
Janeiro/2006	1,383 %
Fevereiro/2006	0,691 %

- c) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após data-base serão aplicados os critérios da tabela anterior;
- d) Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base serão aplicados os mesmos dispositivos da cláusula 01.
- e) O presente reajuste abrange tanto horistas como mensalistas, diaristas, tarefeiros e os que percebem salário misto, excetuando-se comissões à base de percentagem.

### 4 - SALÁRIOS NORMATIVOS:

Fica assegurado, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, **a partir de 01 de março 2006**, os seguintes salários normativos:



- a) empresas que tenham, na data-base, **até 50** empregados da categoria, o salário mensal de **R\$ 520,91** (quinhentos e vinte reais e noventa e um centavos);
- b) empresas que tenham, na data-base, **51 ou mais** empregados da categoria, o salário mensal de **R\$ 633,56** (seiscentos e trinta e três reais e cinquenta e seis centavos)

**Parágrafo primeiro:** Estão excluídos desta garantia, os menores aprendizes na forma da lei.

## **5 – SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido, após o período de experiência, o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídas desta garantia as funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício, bem como cargos de supervisão, chefia ou gerência.

## **6 – PERÍODO EXPERIMENTAL**

O ex-empregado readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento e que não tenha permanecido fora dos quadros da empresa por mais de 20 (vinte) meses, será dispensado do período de experiência.

## **7 – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, ou cuja duração seja superior a 60 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, substituições decorrentes de afastamentos legais (tais como: auxílio-doença, auxílio-maternidade, acidentes do trabalho, férias, etc), cargos de supervisão, chefia e gerência.

## **8 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhadas de segunda a sábado, ou seja, em dias normais de trabalho, entendendo-se o sábado como dia normal de trabalho quando for compensado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, para as horas trabalhadas em folgas semanais e feriados, sem prejuízo dos DSR's.

**Parágrafo único:** caso a empresa adote escalas de folgas, nas quais os dias de descanso semanal são variáveis, a presente regra prevalecerá para os dias planejados de folgas, considerando-se, então, o domingo como dia normal de trabalho.



## **9 – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA E BANCO DE HORAS**

Visando adaptar-se ao mercado de trabalho, ante a nova realidade da economia, fica assegurada às empresas a possibilidade de estabelecerem com seus empregados, jornadas flexíveis de trabalho. Para tanto, poderão adotar o Banco de Horas, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, conforme disposições expressas no artigo 59 da CLT, redação dada pela Lei nº 9.601, de 21/01/98, com a assistência do sindicato da categoria profissional.

**Parágrafo 1º.:** Para tais hipóteses, a empresa solicitará ao sindicato, por escrito, no prazo de até 15 (quinze) dias, para que promova a respectiva assembléia junto aos seus empregados. O sindicato informará a empresa o resultado da assembléia realizada, bem como seu resultado, no prazo de até 03 (três) dias úteis seguintes da data da realização da referida à assembléia.

**Parágrafo 2º.:** O instrumento coletivo correspondente deverá ser assinado pelas partes no prazo de até 10 (dez) dias contados da data da realização da referida assembléia, em caso de aprovação. Caso o Sindicato não o faça, fica a empresa autorizada a efetuar o depósito na Delegacia Regional do Trabalho, obtendo assinatura dos empregados envolvidos e que participaram da assembléia.

## **10 – COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE SÁBADOS**

As empresas que optarem pelo regime de compensação semanal de jornada de trabalho, visando eliminar o trabalho aos sábados, ficam autorizadas a fazê-lo.

As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana. Caberá à empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo com os seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação do expediente aos sábados;

Assim, têm-se por cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observados os critérios de proteção ao trabalho da mulher e do menor e as condições mais favoráveis existentes nas empresas, comunicando-se as entidades sindicais dos trabalhadores, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, após a formalização do aludido. Caso o acordo envolva menores, deverá a empresa levar o termo a registro na DRT, instruído com cópia da presente Convenção.

## **11 – DIAS PONTES E FERIADOS**

Fica facultado às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana (“dias pontes”), através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias ou ainda mediante dedução dos dias no gozo de férias dos empregados, desde que aceite a liberação e forma de compensação ou dedução por maioria dos empregados envolvidos, inclusive, mulheres e menores, cujo quorum para aprovação seja de, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos empregados envolvidos.



Apenas para os empregados do setor operacional/industrial, as empresas poderão negociar diretamente com seus empregados, pré-avisado o respectivo sindicato profissional, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, a transferência dos feriados que caírem no decorrer da semana, para serem usufruídos nos dias imediatamente anteriores ou posteriores ao Descanso Semanal Remunerado, de forma a propiciar descansos mais prolongados aos trabalhadores e evitar a paralisação e quebra da produção nesses dias.

## **12 – TOLERÂNCIA PARA ATRASOS**

As empresas tolerarão atrasos num total de até 10 (dez) minutos semanais, para efeito de entrada no trabalho e pagamento de repouso semanal remunerado, mantidos os critérios mais favoráveis. Referida tolerância não constituirá direito adquirido ou alteração no horário de trabalho.

## **13 – ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Durante a vigência desta convenção, as empresas abonarão, até o limite de 4 (quatro), as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e mediante comprovação posterior.

## **14 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Durante a vigência desta convenção, o trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e sempre mediante comprovação, nas seguintes condições:

- a) por 01 (hum) dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra, desde que ocorra em dia útil ou coincidente com jornada normal de trabalho;
- b) por 1 (um) dia, para internação hospitalar de cônjuge, filho dependente ou inválido, considerando-se dependente o que ainda não completou 18 (dezoito anos) de idade, salvo se emancipado, quando coincidente com o dia normal de trabalho.

**Parágrafo único:** Nos demais casos, observar-se-á o disposto no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **15 – ATESTADOS MÉDICOS**

Reconhecimento, pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio ou através de convênios, de atestados médicos e odontológicos expedidos pelo INSS, SUS ou Rede Médica Pública, ou pelo ambulatório da entidade sindical profissional, desde que identifiquem a hora de atendimento e o profissional emitente com o respectivo CRM ou CRO, devendo o empregado, em caso de afastamento superior a 1 (um) dia, comunicar,



em até 48 horas, à empresa ou ao departamento médico desta, caso o possua e assim seja por ela solicitado, entregando o comprovante do afastamento mediante recibo.

**Parágrafo Único:** Ficam ressalvados os casos de impossibilidade médica de efetuar a comunicação.

## **16 – CONTROLE ALTERNATIVO DE REGISTRO DE PONTO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB 1.120/95, devendo, para tanto, permitir aos empregados a consulta de seus lançamentos mensais, sempre que por eles solicitados. Caso a empresa deseje adotar sistema de registro de ponto por exceção, o mesmo deverá ser previamente debatido com o Sindicato.

## **17- FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPI'S**

Fornecimento gratuito de uniformes e EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), bem como de ferramentas, sempre que exigidos pela empresa ou por Lei.

## **18 - CONCESSÃO E GOZO DE FÉRIAS**

As férias necessariamente serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvados os casos daqueles que obedecem escalas de revezamento de folgas, pedido expresso em contrário do empregado e férias coletivas.

**Parágrafo primeiro:** quando as férias coletivas concedidas parceladamente abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corrigidos regularmente.

**Parágrafo segundo:** Quanto às férias coletivas, estas deverão ser informadas com 15 (quinze) dias de antecedência aos trabalhadores.

**Parágrafo terceiro:** De acordo com o que dispõe o parágrafo 1º. do artigo 134 da CLT, a pedido do empregador e quando conciliável com as necessidades do serviço, as férias poderão ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias, respeitando-se, sempre, a antecedência mínima de 30 dias de aviso, conforme artigo 135 da CLT., salvaguardando-se sempre o empregado de sofrer algum prejuízo, pelo eventual cancelamento das férias.

## **19 FÉRIAS ANTECIPADAS**

Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, desde que pré-avisado o Sindicato dos Trabalhadores, as empresas poderão conceder férias antecipadas de, no máximo, 10 (dez) dias corridos, para os empregados com período de férias incompletos ou, ainda, utilizá-los em outras funções, objetivando evitar dispensas.



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

As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, junto com o depósito das demais verbas de férias, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

## **21 PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM CHEQUE E VIA BANCÁRIA**

As empresas que efetuam o pagamento dos salários dos seus empregados através de cheques ou em conta salário, que forneça apenas cartão de saque, proporcionarão horário que permita o seu imediato recebimento, durante a jornada de trabalho, de conformidade com a Portaria MTB-3.281 de 07.12.84, desde que a jornada de trabalho seja coincidente com expediente bancário.

**Parágrafo único:** Estão isentas desta obrigação as empresas que mantenham caixa eletrônico ou agência bancária dentro do estabelecimento.

## **22 COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, contendo a identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, além do valor de depósito do FGTS.

No caso do pagamento de qualquer verba salarial ou remuneratória ser feito através de depósito bancário em conta corrente, as empresas ficam dispensadas de obter a respectiva assinatura dos empregados nos recibos, seja de salários, adiantamentos, 13º salário ou férias, porém, não poderão deixar de fornecer cópia dos demonstrativos, conforme prevê o parágrafo acima.

## **23 FECHAMENTO DE FOLHA DE PAGAMENTO**

Para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou nesta Convenção, as empresas poderão adotar calendário mensal diferenciado e antecipado de apontamento de ocorrências (faltas, atrasos, horas extras, adicionais, comissões, variáveis, etc.), considerando sempre o período de 30 dias/um mês, como por exemplo, entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte.

## **24 ERRO NO PAGAMENTO**

Na ocorrência de erros comprovados e incontroversos que porventura ocorram no pagamento dos salários, a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da solicitação por parte do empregado, desde que o valor devido seja superior a 2% (dois por cento) do seu salário.



## **25 EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO NO SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar ou Tiro de Guerra, desde o alistamento até a dispensa ou incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por justa causa, transação e pedido de demissão.

## **26 GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO**

Garantia de emprego ou salário, a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado por acidente de trabalho, nos termos do artigo 118 da lei 8213/1991, desde que esteja incapacitado para exercer a função que vinha exercendo, em condições de exercer outra função compatível com seu estado físico e não se encontre em cumprimento de aviso prévio. Ficam excluídos desta garantia os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, este último somente com assistência sindical.

## **27 COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º ao 60º dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho ou por doença, que trabalhem na atual empresa há mais de 12 (doze) meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário, como se estivessem em atividades e respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária, nas seguintes condições:

- a) 70% (setenta por cento) da diferença entre o valor efetiva e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com até 3 (três) anos ininterruptos de trabalho na atual empresa;
- b) 80% (oitenta por cento) da diferença entre o valor efetiva e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 3 (três) e até 5 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na atual empresa;
- c) 90% (noventa por cento) da diferença entre o valor efetiva e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 5 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na atual empresa.

## **28 COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO**

Ao empregado afastado a partir de 01.01.2006, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o saldo líquido do empregado, limitado ao teto previdenciário.





## 29 GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive, de experiência, dispensa por justa causa, pedido de demissão e transação, este último somente com assistência sindical.

## 30 GARANTIAS À EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença às empregadas que, na forma da Lei 10.421/2002, venham a adotar crianças na faixa etária de 0 (zero) a 8 (oito) anos de idade, conforme a seguir se transcreve:

- a) Para a adoção ou guarda de crianças de até 1 (um) ano de idade, 120 (cento e vinte) dias de afastamento;
- b) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 1 (um) ano de idade e até 4 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento;
- c) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 4 (quatro) anos de idade e até 8 (oito) anos, 30 (trinta) dias de afastamento.

**Parágrafo primeiro:** Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da data de inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda inclusive de caráter provisório.

**Parágrafo segundo:** Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho.

## 31 AUXÍLIO OU REEMBOLSO-CRECHE

As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com a Portaria MTB 3296, de 03.09.86, e parecer MTB 196/86, aprovado em 16.07.87, poderá ser substituída, a critério das empresas, pelo pagamento mensal às suas empregadas de auxílio ou reembolso creche, no valor correspondente a até 10% (dez por cento) do maior salário normativo previsto nesta convenção, observadas as seguintes condições:

- a) este auxílio pecuniário será pago às empregadas que possuam filhos com até 12 (doze) meses de idade, a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392 de C.L.T.;
- b) o presente benefício abrange somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa;
- c) o referido pagamento, a título de auxílio ou reembolso creche, será devido desde que a empregada apresente comprovante da matrícula ou inscrição do filho, recibo ou comprovante fiscalmente válido do respectivo pagamento, contendo identificação do



prestador do serviço, inclusive se pessoa física e, neste caso, contendo a identificação do nome, RG e CPF, e não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário e aviso-prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda;

- d) esta cláusula não será obrigatória no caso de a empresa instalar creche própria ou firme convênio com creche em efetivo funcionamento, cabendo á empresa a divulgação interna e comunicação à entidade sindical representante de seus empregados;

### **32 AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos seus dependentes legais, sob o título de auxílio funeral, 2,5 (dois e meio) salários normativos da categoria, de conformidade com os critérios da cláusula desta Convenção.

Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo, com a subvenção total por parte das mesmas, bem como as que adotem procedimentos mais favoráveis ou subvençionem totalmente as despesas do funeral.

### **33 QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão a colocação, em seus quadros de avisos, de comunicações do Sindicato dos empregados, desde que assinados por sua Diretoria e após prévia aprovação pela direção das empresas.

### **34 CARTA-AVISO DE DISPENSA**

Obrigam-se as empresas a entregar, contra recibo, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, carta-aviso de dispensa, a qual conterà indicação do motivo alegado.

### **35 CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

Dispensado o empregado sem justa causa, o aviso prévio só poderá ser indenizado ou cumprido em serviço, com a redução do horário ou dias previstos em lei. As empresas, atendendo à solicitação escrita dos empregados e mediante comprovação, dispensarão o cumprimento do restante do aviso prévio. Neste caso, caberá às empresas somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

### **36 INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

As empresas pagarão, a título de indenização adicional, para o empregado dispensado sem justa causa e juntamente com as verbas rescisórias, 15 (quinze) dias do salário nominal mensal, desde que o empregado possua, concomitantemente, 40 (quarenta) anos ou mais de idade e conte com, pelo menos, 10 (dez) anos ininterruptos de trabalho na atual empresa.



**Parágrafo único:** o disposto acima subsistirá até que seja regulamentado o inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal, que trata do Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocasião em que prevalecerá a hipótese mais favorável ao empregado.

### **37 GARANTIA AOS EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua entre 5 (cinco) e 8 (oito) anos de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.

Caso o empregado tenha mais de 8 (oito) anos de trabalho na atual empresa, e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 18 (dezoito) meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 18 (dezoito) meses.

**Parágrafo único:** Para fazer jus a esse reembolso, o empregado fica obrigado a comprovar, mensalmente, o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada ou a entregar à empresa os respectivos comprovantes, para que esta efetue os aludidos pagamentos.

### **38 GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que se desligar, voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços na atual empresa por mais de 10 (dez) 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.

**Parágrafo único:** Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem, ou venham a adotar, procedimentos mais benéficos.

### **39 PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas deverão proceder ao pagamento e quitação geral das importâncias devidas aos seus empregados, em decorrência de dispensa sem justa causa ou rescisão incontroversa de contrato de trabalho, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, em caso de cumprimento de aviso prévio ou até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, quando da indenização ou dispensa de seu cumprimento.

O não cumprimento do prazo acima acarretará a multa prevista no artigo 477 da C.L.T., a qual será revertida em favor do trabalhador, ressalvados os casos de culpa do órgão homologador, do banco depositário do FGTS ou do não comparecimento do empregado.



#### **40 RSC – RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÕES**

As empresas fornecerão, devidamente preenchidas, a Relação de Salários de Contribuições (RSC) quando solicitado por escrito pelo empregado, nos seguintes prazos máximos:

- a) para obtenção do auxílio doença: 5 (cinco) dias úteis;
- b) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) para fins de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.

#### **41 ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelo Sindicato com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, as empresas, mediante entendimento prévio com a entidade, destinarão local adequado para acesso de mesários e fiscais, liberando os associados pelo tempo necessário ao exercício do voto.

#### **42 RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES**

As empresas, em caráter confidencial, remeterão ao Sindicato conveniente, no prazo de 30 (trinta) dias após o recolhimento da contribuição sindical e mediante recibo, relação na qual constem os nomes dos empregados representados pelo Sindicato e os valores unitários das respectivas importâncias descontadas.

#### **43 MENSALIDADES ASSOCIATIVAS**

As empresas descontarão, em folha de pagamento, as mensalidades associativas fixadas pela Assembléia Geral dos empregados, mediante comunicação do Sindicato e desde que autorizadas, por escrito, pelos empregados, dispensadas outras formalidades, cumprindo o recolhimento do total descontado até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao da competência do desconto, informando eventuais desligamentos e afastamentos de empregados.

#### **44 PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Desde que ainda não possuam, as empresas deverão constituir uma comissão de empregados, visando elaborar norma própria para pagamento da Participação nos Lucros e Resultados, conforme previsto na Lei 10.101/2000. Elaborado eventual plano de resultados, deverão elas, até o final do mês de fevereiro do ano seguinte, caso atingidas as metas e objetivos estabelecidos, efetuar o devido pagamento.

**Parágrafo primeiro:** As empresas que não atenderem à obrigação aqui prevista, pagarão, a cada um de seus empregados, a título de PLR – Participação nos Lucros e Resultados, importância correspondente a 60% (sessenta por cento) do salário normativo aqui previsto, proporcionalmente ao tempo efetivo de trabalho no ano ou pago/concedido de forma alternativa, a qual deverá ser previamente comunicada ao



Sindicato e liquidada em sua totalidade até 30/09/2006, que será considerado para os efeitos de cumprimento da citada lei a PPR.

**Parágrafo segundo:** Ficam excluídos deste benefício os empregados em experiência, os pedidos de demissão e os empregados dispensados por justa causa.

#### **45 HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

As empresas disponibilizarão aos seus empregados, nos termos das Normas Regulamentadoras previstas na Portaria MTE-3214/78, água potável e material destinado a primeiros socorros, em local de fácil acesso, o qual conterá medicamentos básicos, que somente poderão ser utilizados sob orientação médica.

#### **46 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DIRETAS**

As empresas poderão efetuar negociações coletivas diretamente com o Sindicato Profissional, que prevalecerão sobre as normas previstas nesta Convenção Coletiva, visando à homologação sindical para implantação dos seguintes acordos coletivos:

- a) Implantação da redução do intervalo para refeição e descanso (Portaria MTB 3.116/89);
- b) Autorização para trabalho ininterrupto (Portaria MTB 3.118/89);
- c) Contrato a prazo determinado (Lei 9.601/98);
- d) Contratações de empregados de “primeiro emprego” (Lei 10.748/2003);
- e) Dificuldades financeiras, nos termos do art. 502 da C.L.T., abrangendo reajuste salarial, salário normativo e benefícios diferenciados dos previstos nesta convenção;

**Parágrafo primeiro:** Para tais hipóteses, a empresa solicitará ao sindicato, por escrito, no prazo de até 15 (quinze) dias, para que promova a respectiva assembléia junto aos seus empregados. O sindicato informará a empresa o resultado da assembléia realizada, bem como seu resultado, no prazo de até 03 (três) dias úteis seguintes da data da realização da referida à assembléia.

**Parágrafo segundo:** O instrumento coletivo relativo ao objeto da assembléia realizada deverá ser assinado e depositado pelo Sindicato Profissional no prazo de até 08 (oito) dias contados da data da realização da assembléia.

**Parágrafo terceiro:** Ressalva-se e acorda-se, desde já, a prevalência dos acordos coletivos firmados entre as empresas e as entidades sindicais profissionais sobre a presente convenção coletiva.

#### **47 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:**



As empresas descontarão dos salários de seus empregados, associados ou não, mensalmente e inclusive sobre o 13º salário, o valor equivalente a 1% (um por cento) do salário nominal do empregado, com recolhimento ao Sindicato até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao da competência do desconto. A entidade profissional assume integralmente a responsabilidade do presente desconto, caso as empresas sejam questionadas quanto à sua validade pelo empregado.

#### **48 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL - "SIDOCAL":**

As empresas contribuirão ao **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO** com uma taxa anual necessária à manutenção das atividades sindicais, conforme taxa abaixo discriminada, a ser recolhida em conta especial, em guia própria fornecida pelo Sindicato Patronal até o dia **22 de junho de 2006**, conforme tabela abaixo:

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>Quantidade de Salários Normativos – (R\$ 520,91)</b>
Até 10 empregados	<b>1</b>
De 11 a 50 empregados	<b>3</b>
De 51 a 150 empregados	<b>4</b>
De 151 a 200 empregados	<b>5</b>
Acima de 200 empregados	<b>8</b>

**Parágrafo primeiro:** O salário normativo em referência é o previsto na **cláusula 4** do presente instrumento;

**Parágrafo segundo:** Para os recolhimentos efetuados fora do prazo previsto no caput, será cobrada **multa de 10% sobre o montante não recolhido, por mês de atraso;**

**Parágrafo terceiro:** Competirá ao **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO** a propositura da ação perante a Justiça competente no caso do não cumprimento destas disposições, com as penalidades previstas legalmente.

#### **49 COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:**

As partes comprometem-se a elaborar aditivo à presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, visando atender a Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, em caso de instituírem Comissões de Conciliação Prévia, regulamentando o modelo do segmento, ficando consensuado que as empresas do setor econômico deverão se abster do uso de Núcleos de Conciliação Prévia que não integrem as categorias ora convenientes.

#### **50 JUIZO COMPETENTE**



Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável, inclusive mediação e/ou arbitragem, desde que de comum acordo.

#### **51 MULTA**

Multa de 2% (dois por cento) do maior salário normativo aqui previsto, por infração, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas neste Acordo, excetuadas àquelas que possuem penalidades específicas, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

#### **52 PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas nos artigos 611 e seguintes da CLT.

#### **53 VIGÊNCIA:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará por 12 (doze) meses, iniciando em 01 de março de 2005 e com término em 28 de fevereiro de 2007.

São Paulo, 21 de março de 2006.

---

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS DO ESTADO DE  
SÃO PAULO**

**Presidente: Paulo Gini  
CPF: 008.287.008-00**

---

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

**Presidente: Carlos Vicente de Oliveira  
CPF: 098.992.028-35**