

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

De um lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CARNES E DERIVADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO** e, do outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE GUARULHOS**, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

Parágrafo Único: Para as vigências **01/03/2020 a 28/02/2021** e **01/03/2021 a 28/02/2022**, ficam convalidadas e ratificadas todas as condições já praticadas pelas empresas diretamente com seus empregados.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá somente os empregados que trabalham nas indústrias localizadas nos municípios de Arujá/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Guarulhos/SP, Itaquaquecetuba/SP, Mairiporã/SP, Mogi das Cruzes/SP, Piracaia/SP, Poá/SP, Santa Isabel/SP e Suzano/SP, base territorial do Sindicato Profissional conveniente.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO



I - Fica assegurado para os empregados da categoria abrangidos por esta Convenção, a partir de 01.03.2022, um salário normativo de **R\$ 1.668,14** (um mil, seiscentos e sessenta e oito reais e quatorze centavos) por mês.

II - Estão excluídos desta garantia os aprendizes na forma da Lei.

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados beneficiados pela presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, serão reajustados a partir de 01/03/2022 pelo percentual total de 10% (dez por cento), negociado e ajustado pelas partes para o período entre 01/03/2021 a 28/02/2022.

Parágrafo primeiro: As empresas que se encontrarem em dificuldades econômicas, que as impossibilitem de cumprir o reajuste salarial estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão negociar a solução deste impasse com o respectivo Sindicato Profissional.



Parágrafo segundo: Às partes estabelecerão, de comum acordo, os critérios da negociação.

CLÁUSULA QUINTA – COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos entre 01.03.2021 e 28.02.2022, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

CLÁUSULA SEXTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após 1º de março de 2021, deverão ser observados os seguintes critérios:

A) Aos salários dos admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajuste salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

B) em se tratando de funções sem paradigma e de empregados admitidos por empresas constituídas após 01/03/2021, serão aplicados sobre os salários da data de admissão os percentuais indicados na tabela abaixo por mês de trabalho, observadas as compensações estabelecidas na cláusula quinta e considerando como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias:

Mês de admissão	Percentual a ser aplicado em 01.03.2022
mar/2021	10%
abr/2021	9,13%
mai/2021	8,27%
jun/2021	7,41%
jul/2021	6,56%
ago/2021	5,72%
set/2021	4,88%
out/2021	4,05%
nov/2021	3,23%
dez/2021	2,41%
jan/2022	1,60%
fev/2022	0,80%

Parágrafo único: Ficam excluídos da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01/03/2022.

CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As empresas que não aplicaram, total ou parcialmente, o percentual de 10% (dez por cento) a partir de 01/03/2022 poderão pagar eventuais diferenças, sem aplicação de quaisquer penalidades ou atualização.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal de salário correspondente a 40% do salário nominal vigente no próprio mês, até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal da empresa.

CLÁUSULA NONA – SALÁRIO DE APRENDIZ – SENAI

É assegurado ao empregado menor aprendiz, sujeito a formação profissional metódica, 75% (setenta e cinco por cento) do piso salarial durante a primeira metade do aprendizado e 100% (cem por cento) durante a segunda metade do aprendizado.

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação das empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO ATRAVÉS DO SISTEMA BANCÁRIO

Sempre que as empresas realizarem o pagamento do salário mensal, eventuais adiantamentos, férias e outros pagamentos mensais, através do sistema bancário, os respectivos comprovantes de depósito ou de pagamento valerão como recibo, para todos os fins e efeitos legais.

Parágrafo único: Os demonstrativos de pagamento poderão ser fornecidos exclusivamente por qualquer meio eletrônico permitido da própria empresa ou do sistema bancário, desde que na primeira hipótese a empresa disponibilize os meios de acesso impresso do referido demonstrativo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 18 (dezoito) meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 18

(dezoito) meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.

C) Para fazer jus a esse reembolso, o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada ou a entregar à empresa o carnê do INSS, para que esta efetue, mensalmente, os aludidos pagamentos.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

I - As horas extraordinárias, serão remuneradas na forma abaixo:

A) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal, quando trabalhadas de 2ª feira a sábado;

B) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação a hora normal, quando prestadas nos aos domingos e feriados, sem a respectiva folga compensatória.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

Pagamento de 30% (trinta por cento) de adicional para o trabalho prestado no período noturno e prorrogado este, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão mensalmente aos empregados que trabalham nas indústrias localizadas na base territorial do Sindicato Profissional Conveniente, Cesta Básica/Vale Tiquete no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) que será entregue até o dia 15º do mês subsequente, a ser subsidiada em sua maior parte com desconto de até 10% (dez por cento) de seu valor.

A concessão da Cesta Básica não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para nenhum efeito.

Para as empresas que já concedem cestas básicas mais favoráveis ao trabalhador ficam preservadas estas condições, inclusive no tocante ao

desconto, não podendo o resultado final ser inferior ao acima fixado, ficando assegurado que as empresas promoverão a correção da Cesta Básica pelo mesmo percentual de 10% (dez por cento), estabelecido na cláusula 4ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Se a empresa se utilizar do PAT, poderá se valer do presente instrumento para sua regularização junto à Superintendência do Trabalho, devendo o Sindicato Profissional conveniente colaborar para sua instituição.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE DESJEJUM

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal conveniente, em suas unidades fabris concederão desjejum, aos empregados que trabalhem nos turnos que iniciam ou encerram a jornada pela manhã. Tal fornecimento não corresponde a salário para efeitos trabalhistas e/ou previdenciários, podendo inclusive as empresas enquadrar tal item no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, dois salários normativos em caso de morte natural e em caso de morte por acidente do trabalho.

Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo, com a subvenção total por parte da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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-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% do Salário Normativo especificado na cláusula terceira desta Convenção Coletiva de Trabalho.

a) este auxílio-pecuniário será concedido à empregada pelo prazo de 08 (oito) meses, a partir do retorno do afastamento previsto no art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal de 1988;

b) o referido pagamento a título de auxílio-pecuniário, não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário, aviso-prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda;



c) 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;

d) o auxílio-pecuniário, beneficiará somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa;

e) em caso de parto múltiplo o auxílio-pecuniário será devido em relação a cada filho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A) Ao empregado em gozo de benefício previdenciário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito da complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária.

B) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRAZO PARA PRESTAÇÃO DE CONTAS DO EMPREGADO DESLIGADO

As empresas deverão efetuar o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, conforme o disposto no art. 477 da CLT, com nova redação trazida pela Lei 13.467/17.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, será comunicado pela empresa, por escrito e contrarrecibo, se o aviso prévio será trabalhado ou não, de acordo com a legislação vigente.

Fica assegurado ao trabalhador as garantias previstas pela Lei nº 12.506/2011, sendo certo que, em nenhuma circunstância, o aviso prévio excederá o limite de 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica vedado às empresas celebrar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida,

desde que o período de afastamento não seja superior a 12 meses, e a demissão tenha sido imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE AVISO

O empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave, deverá ser notificado por escrito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PIS

Recomenda-se às empresas que não mantêm convênio, que indiquem por ocasião da entrega da RAIS, o Banco e a respectiva Agência para pagamento do PIS aos seus empregados.

Quando para recebimento do PIS for necessário a ausência do empregado durante o expediente normal de trabalho, esta será justificada, até o limite de 1 (um) dia, e mediante comprovação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA ESPONTÂNEA

A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato trabalho se o empregado permanece trabalhando na mesma empresa após sua aposentadoria.

No caso de dispensa imotivada o empregado terá direito à multa de 40% do FGTS sobre todo o período laborado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – UNIFORMES, INSTRUMENTOS DE TRABALHO E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA

A) Fornecimento gratuito de uniformes, macacões e demais peças de vestimenta, bem assim equipamentos de proteção e segurança, quando exigidos pela empresa na prestação dos serviços ou sejam obrigatórios por Lei.

B) Quando se tratar de empregada gestante, o uniforme deverá ser adequado ao tamanho da empregada.

C) Os uniformes, instrumentos de trabalho e equipamentos de proteção gratuitamente fornecidos pelas empresas, deverão ser devolvidos por ocasião das trocas decorrentes de seu uso normal, bem como nos casos de desligamento do empregado.

D) Quando da substituição dos uniformes, dos instrumentos de trabalho e dos equipamentos de proteção individual ou, em caso de rescisão de contrato de trabalho, o empregado se compromete a devolvê-los sob a pena de reembolso dos respectivos valores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADA GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme dispõe o artigo 10, II, letra B, do ato das Disposições Constitucionais Transitórias vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, conforme determina o artigo 118, da Lei 8213/91.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIO (AAS)

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

- para obtenção de auxílio doença: 05 dias úteis;
- para fins de aposentadoria: 10 dias úteis;
- para fins de aposentadoria especial: 30 dias úteis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO NO RETORNO DE FÉRIAS

Fica garantido o emprego ou salário proporcional de 30 dias quando do retorno das férias individuais, sem prejuízo do aviso prévio. Na hipótese de fracionamento, desde que solicitado pelo empregado, previsto do §1º do art. 134 da CLT, fica garantido o emprego ou salário proporcionalmente e respectivamente aos dias gozados quando do retorno do trabalhador às atividades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Será facultada às empresas a possibilidade de ajustar com seus empregados, assistidos pelo Sindicato Profissional, jornada flexível em número de horas de trabalho, que não poderá abranger período superior a 12 (doze) meses.

A jornada flexível será controlada por um sistema de débitos e créditos de horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÕES DE SÁBADOS NÃO TRABALHADOS

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal diária, até o máximo legal permitido, visando a compensação de sábados não trabalhados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extraordinárias.

Parágrafo Único: Nas empresas sob regime de trabalho de 05 (cinco) dias por semana, por força de acordo de compensação, quando o sábado coincidir com feriado, as horas de compensação durante a semana não serão consideradas como extraordinárias. Em contrapartida, quando houver um feriado no período de segunda à sexta-feira, este será pago com base na jornada diária incluída as horas de compensação. Coincidindo o feriado com um sábado, nenhuma remuneração será devida.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação, por 1 (um) dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra e por 1 (um) dia no caso de internação de cônjuge, companheiro (a) ou filho (a) devidamente comprovada, desde que coincidente com as jornadas de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIAS PONTES

Fica facultada às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive, mulheres e menores.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

A) O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parceladas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias pontes já compensados.

B) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei ao ensejo de suas férias, se o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA CASAMENTO

Ocorrendo casamento do empregado, o mesmo poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação, até 5 (cinco) dias consecutivos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392-A da CLT, a partir da apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

As empresas manterão gratuitamente, nos locais de trabalho, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL



No que diz respeito às contribuições ao sindicato profissional, as partes se comprometem a respeitar, após o trânsito em julgado, a decisão a ser proferida nos autos do Processo DC Nº 1002877-50.2019.5.02.0000 em que se discute a redação da referida cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JUIZO COMPETENTE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

Multa de 5% (cinco por cento) do Salário Normativo, por empregado, em caso de descumprimento pelo empregador, das obrigações de fazer, retratadas na presente Convenção, em benefício da parte prejudicada. Estão excluídas desta cláusula, as que já possuam cominações específicas.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS


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.

RECOMENDAÇÃO - CAMPANHA CONTRA A VIOLÊNCIA À MULHER

As empresas desenvolverão ações objetivando a difusão, promoção e fortalecimento no enfrentamento à violência contra as mulheres.

As empresas farão divulgação da central de atendimento à mulher: LIGUE 180 e ou demais serviços públicos, para atendimento de mulheres em situações de violência.

São Paulo, 03 de março de 2023


ANTONIO FAKHANY JUNIOR
Advogado – OAB/SP 16947

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CARNES E DERIVADOS NO ESTADO DE
SÃO PAULO**


PAULO FRANCISCO DE ALMEIDA
Presidente

SIND DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO DE GUARULHOS