CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

Entre as partes, de um lado, a, **FETIASP - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ nº 62.651.468/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MELQUÍADES DE ARAÚJO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BEBEDOURO, CNPJ nº 45.244.241/0001-14, neste ato representado por seu Presidente Carlos Miranda;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CAMPINAS (SITAC), CNPJ nº 46.070.678/0001-41, neste ato representado por seu Presidente Marcos Roberto da Silva Araujo;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAPIVARI, CNPJ nº 46.927.182/0001-41, neste ato representado por seu Presidente, Sr. José Luiz Claudio;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE FRANCA, CNPJ nº 47.985.734/0001-30, neste ato representado por seu Presidente Robinson Davis Gimenes;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ITAPIRA, CNPJ nº. 57.487.332/0001-60, neste ato representado por seu Presidente, Sr. José Emilio Contessoto;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JAÚ, CNPJ nº. 49.895.550/0001-05, neste ato representado por seu Presidente: João de Deus de Lima;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JUNDIAÍ, CNPJ nº. 50.952.035/0001-07, neste ato representado por seu Presidente: Edilson S. Carvalho;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE LIMEIRA, CNPJ nº. 51.475.408/0001-50, neste ato representado por seu Presidente: Artur Bueno de Camargo Junior;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARACAÍ, CNPJ nº 54.704.176/0001-63, neste ato representado por seu presidente Claudines Biuna de Oliveira;

SINDICATO TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARÍLIA, CNPJ nº. 51.508.232/0001-96, neste ato representado por seu Presidente, Wilson Vidoto Manzon;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO E DO AÇÚCAR DE OLÍMPIA E REGIÃO, CNPJ nº. 00.807.997/0001-96, neste ato representado por seu Presidente: João Roberto Stringhini.

SIND DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PIRACICABA, CNPJ nº. 54.407.028/0001-77, neste ato representado por seu Presidente: Fanio Luis Gomes;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PORTO FERREIRA, CNPJ nº. 55.191.373/0001-89, neste ato representado por seu Presidente: Orlando dos Santos;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE, CNPJ nº 55.334.247/0001-36, neste ato representado por seu Presidente José Gonçalves da Silva;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE RIO CLARO, CNPJ nº 56.398.027/0001-39, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Edvaldo Santos Silva;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SANTOS, CNPJ nº 58.255.829/0001-15, neste ato representado por seu Presidente Marcelo dos Santos Oliveira;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSE DO RIO PRETO, CNPJ nº 56.359.243/0001-75, neste ato representado por seu Presidente Tiago Gonçalves Pereira;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE TUPÃ, CNPJ nº 51.517.613/0001-31, neste ato representado por seu Presidente Nicanor Meira Dias;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE VOTUPORANGA, CNPJ nº 56.364.540/0001-09, neste ato representado por seu Presidente Vicente Aparecido Romero;

E, de outro lado, o

SIDOCAL – SIND. DA IND. DE DOCES E CONS. ALIMENT. NO EST. DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.650.031/0001-45, neste ato representado por sua Procuradora, Sra. VANESSA GARRIDO ACCUNZO,

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE - As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Doces e Conservas Alimentícias, com abrangência territorial no âmbito de cada representação estadual e das entidades profissionais signatárias, bem como os trabalhadores inorganizados.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS - Fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo já corrigido a partir de 01 de maio de 2025, passando para R$2.442,09 (dois mil, quatrocentos e quarenta e dois reais e nove centavos) por mês ou valor hora de R$11,10 (onze reais e dez centavos).

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes na forma da lei.

Parágrafo Segundo: O salário normativo nesta cláusula aplica-se aos trabalhadores com jornada de trabalho de 44 horas semanais ou 220 horas mensais.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de maio 2026, os salários serão reajustados em 5,5% (cinco vírgula cinco por cento), com base nos salários de maio de 2025;

Parágrafo Primeiro: Com a execução desta cláusula, fica integralmente cumprida toda a legislação salarial aplicável no período de 01/05/2025 a 30/04/2026.

Parágrafo Segundo: Considerando-se a data de assinatura da presente Convenção, as empresas deverão pagar as correspondentes diferenças salariais resultantes desse reajuste retroativo a maio/2026, sem quaisquer acréscimos, juntamente com a folha de pagamento do mês de julho de 2026, assim como complementar eventuais diferenças dos benefícios aqui também corrigidos, podendo compensar eventuais antecipações realizadas em salários ou benefícios, ressalvadas as condições mais favoráveis e as rescisões já ocorridas, que poderão ser pagas mediante Termo Rescisório Complementar.

CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE - A correção salarial dos empregados admitidos entre 01/05/2025 e até 30/04/2026 obedecerá aos seguintes critérios, de acordo com as condições a seguir descritas:

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 01/05/2026, os percentuais conforme tabelas a seguir:

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL DEVIDO EM 01/05/2026
Maio/2025	5,50%
Junho/2025	5,04%
Julho/2025	4,58%
Agosto/2025	4,12%
Setembro/2025	3,67%
Outubro/2025	3,21%
Novembro/2025	2,75%
Dezembro/2025	2,29%
Janeiro/2026	1,83%
Fevereiro/2026	1,37%
Março/2026	0,92%
Abril/2026	0,46%

c) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após data-base serão aplicados os critérios das tabelas acima;
d) Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base, serão aplicados os mesmos dispositivos da cláusula 04;
e) O presente reajuste abrange tanto horistas como mensalistas, diaristas, tarefeiros e os que percebem salário misto, excetuando-se comissões à base de porcentagem.

CLÁUSULA SEXTA – COMPENSAÇÕES - Dos reajustamentos salariais estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios, ocorridos a partir de 01/05/2025, exceto, os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE) - Garantidas as condições mais favoráveis, as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 de cada mês, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado. Se o dia 20 coincidir com sábado, o pagamento do vale será antecipado para o primeiro dia útil anterior, se o dia 20 coincidir com domingo ou feriado, o vale será pago no primeiro dia útil imediatamente posterior.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR VIA BANCÁRIA - As empresas que efetuam pagamento dos salários dos seus empregados através de cheques ou em conta salário, que forneçam apenas cartão de saque, proporcionarão horário que permita o seu imediato recebimento, durante a jornada de trabalho,-desde que a jornada de trabalho seja coincidente com expediente bancário.

Parágrafo primeiro: Quando o vencimento for em data fixa e recair em dias que não haja expediente bancário, como sábados, domingos e feriados, o respectivo crédito deverá ser no dia útil imediatamente anterior.

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

CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO – Ao empregado afastado a partir de 01/01/2026, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13° salário.

Parágrafo único: Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social eo salário líquido do empregado, limitado ao teto previdenciário, sendo devida a partir do momento que o empregado comprovar o valor recebido, para ser pago nas mesmas datas que os demais empregados da empresa. Esse pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 e inferior a 180 dias.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO - O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 35% (trinta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora diurna. Na hipótese de prorrogação da jornada do turno noturno deverá ser acrescido o adicional acima na referida prorrogação,de acordo com a Súmula 60 do Tribunal Superior do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO - As empresas pagarão, a título de indenização adicional, para o empregado dispensado sem justa causa e juntamente com as verbas rescisórias, 30 (trinta) dias do salário nominal mensal, desde que o empregado possua, concomitantemente, 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade e conte com, pelo menos, 10 (dez) anos ininterruptos de trabalho na atual empresa.

Parágrafo único: Considerando o previsto na Lei 12.506 de 11/10/2011, sobre aviso prévio proporcional, as partes ajustam que o benefício previsto nesta cláusula se compensa com a lei aqui mencionada, devendo sempre prevalecer a hipótese mais favorável ao empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - Desde que ainda não possuam, as empresas deverão constituir uma comissão de empregados, ou negociarem diretamente com os Sindicatos, visando elaborar norma própria para pagamento da Participação nos Lucros e Resultados,

conforme previsto na Lei 10.101/2000, no prazo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura do presente. Elaborado eventual plano de resultados, deverão elas, até o final do mês de setembro de 2026, caso atingidas as metas e objetivos estabelecidos, efetuar o devido pagamento. As empresas que já possuam PLR´s e estas estejam em andamento até 30/04/2026, respeitam-se as datas nelas inseridas.

Parágrafo único: 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 100% (cem 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 30/09/2026, que será considerado para os efeitos de cumprimento da citada lei a PPR.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL - No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos seus dependentes legais, sob o título de auxílio funeral, 6 (seis) salários normativos da categoria, de conformidade com a cláusula 3 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 subvencionem totalmente as despesas do funeral.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 Lei 14.457/2022, poderá ser substituída, a critério das empresas, pelo pagamento mensal às suas empregadas de auxílio ou reembolso creche, no valor correspondente 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo previsto nesta convenção, ou seja, a partir de 01/05/2026, no valor mensal de R$610,52 (seiscentos e dez reais e cinquenta e dois centavos), observadas as seguintes condições:

a) este auxílio pecuniário será pago às empregadas a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392 da C.L.T., porém limitado ao período máximo de 6 (seis) meses;
b) o presente benefício abrange somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa, extensivamente aos pais viúvos e casais homoafetivos, devidamente comprovadas tais condições;
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 dorespectivo pagamento, contendo identificação do prestador do serviço, inclusive se pessoa física e, nestecaso, contendo a identificação do nome, RG e CPF, e não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13° 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 à empresa a divulgação interna e comunicação à entidade sindical representante de seus empregados;
e) Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente. Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou auxílio creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal, respeitado a idade e o tempo aqui estabelecidos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO - Aplicam-se aos beneficiários da previdência social as disposições expressas no artigo 10 da Lei 8213 de 24 de julho de 1991 e legislações esparsas. Fica assegurado também, aos empregados, a complementação, por parte das empresas e durante a vigência da presente convenção, do 16° ao 120° dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho ou por doença, que trabalhem na atual empresa há mais de 06 (seis) 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, sendo devido somente após o empregado comprovar o valor efetivamente recebido da Previdência Social.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 e gerência.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 24 (vinte e quatro) meses, será dispensado do período de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 salário da função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídosdesta 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.). Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia e gerência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA-AVISO DE DISPENSA - Obrigam-se as empresas a entregar,ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, carta-aviso de dispensa, a qual conterá indicação do motivo alegado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO DO EMPREGADO PARA O EMPREGADOR – O empregado que houver pedido demissão e solicite, por escrito, dispensa do cumprimento do aviso prévio será desligado do emprego, ficando a empresa desobrigada do pagamento desse período.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 prevista em lei. As empresas, atendendo à solicitação escrita dos empregados, dispensarão o cumprimento do restante do aviso prévio. Neste caso, caberá às empresas somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - APRENDIZES - Será assegurado aos aprendizes, nos termos da lei 10.097/2000, artigo 428 da CLT, o menor salário mínimo regional do Estado de São Paulo, correspondente à carga horária contratada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CESTA BÁSICA - As empresas concederão o fornecimento de uma cesta básica, a partir do mês de maio/2026, mensalmente, a todos seus trabalhadores, constituída de gêneros alimentícios no importe de R$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais), que será entregue até o 10º dia do mês, a ser subsidiada em sua maior parte, com desconto de até 1% (hum por cento) do seu valor.

Parágrafo Primeiro: A concessão da Cesta Básica não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais.

Parágrafo Segundo: 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 valor acima fixado, ficando assegurado que as empresas promoverão a correção da Cesta Básica em 6,67% (seis vírgula sessenta e sete por cento) a partir de maio de 2026.

Parágrafo Terceiro: As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras devidamente comprovadas e impossibilitadas de cumprir o reajuste estabelecido no Parágrafo Segundo, deverão procurar o Sindicato Profissional de sua base até o dia 31/10/2026, para acordar ajustes diferenciados de correção.

Parágrafo Quarto: Se a empresa se utilizar do PAT poderá se valer do presente instrumento para sua regularização junto à Superintendência do Trabalho, devendo o Sindicato dos Trabalhadores de sua localidade colaborar para sua instituição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE DESJEJUM - As empresas em suas unidades operacionais/industriais concederão desjejum matinal, constituído de leite, café **ou** chocolate, pão e manteiga ou similar a todos empregados que trabalhem nos turnos que iniciam ou encerram a jornada pelamanhã, inclusive para os que trabalham no horário administrativo. Tal fornecimento não corresponde a salário para efeitos trabalhistas e/ou previdenciários, podendo inclusive as empresas enquadrar tal benefício no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO DE PONTO - Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão de ponto antes do final do mês. No entanto, a liquidação das horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço contratadas após o aludido fechamento e até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, calculadas com base no salário do mês a que se referir tal folha de pagamento.

Parágrafo Primeiro: As EMPRESAS poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, conexão/desconexão ao sistema de atendimento, de forma manual, mecânica ou informatizada, estando inclusive autorizadas a adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle eletrônico de jornada nos termosda Portaria MTE-671/2021, restando ainda suprida a necessidade de assinatura mensal no espelho de ponto, bem como o registro do intervalo para descanso e alimentação, desde que concedido de acordo com o previsto na legislação vigente.

Parágrafo Segundo: As empresas deverão fornecer a qualquer momento e quando solicitado pelo empregado(a), o competente relatório de horários após fechamento da folha de salário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO - Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação das empresas.

Parágrafo único: No caso de 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 demonstrativos, seja de salários, adiantamentos, 13º salário ou férias, porém, não poderão deixar de fornecer cópias dos demonstrativos, conforme previsto no caput acima.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA - Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 5 a 8 anos de trabalho na atual empresa e a quem, concomitantee comprovadamente, falte o máximo de até 15 meses para aquisição do direito à aposentadoria e 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 15 meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.Nesse caso do empregado que conte mais de 8 anos de trabalho na atual empresa, e a quem, concomitantee comprovadamente, falte o máximo de até 21 meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 21 meses. 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.

Parágrafo único: 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, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, será garantido o emprego pelo período faltante ou salário correspondente salvo nos casos de demissão por justa causa, acordo entre partes

ou pedido de demissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA: ADMISSÃO E PROMOÇÃO - No ato da contratação as empresas procederão à anotação legal na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A promoção, desde que efetivada, também deverá ser anotada na CTPS, dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas contadas da entrega do documento pelo empregado à empresa.

Parágrafo único: A colocação do empregado para cargo ou nível superior, enquanto não efetivada a promoção, comportará uma experiência não superior a 90 (noventa) dias, após o qual, permanecendo o empregado na nova função, deverá ele ser devidamente efetivado no cargo ou retornará ao cargo anterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS – Nas rescisões contratuais as empresas farão o acerto de contas no prazo legal até 10 dias, conforme legislação em vigor. Havendo interesse da empresa em submeter o cálculo rescisório à conferência e revisão sindical, o que se recomenda, especialmente para empregados com mais de um ano de empresa, as entidades fixarão as condições e documentos necessários para tanto, inclusive comprovação de eventual recolhimento sindical patronal e/ou profissional.

Parágrafo único: A inobservância pelas empresas do prazo supra implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no art. 477, entendendo-se como tal um salário nominal mensal do empregado. Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência ou concordata decretadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – BENEFÍCIOS DESCONTOS - As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 462 da CLT, além do permitido por Lei, também todos os benefícios propiciados pela empresa que, total ou parcialmente, sejam pagos pelos trabalhadores quando os respectivos descontos forem expressamente autorizados pelos próprios empregados.

Parágrafo Único: Fica ressalvado o direito de o empregado reconsiderar por escrito e sob sua responsabilidade a autorização anteriormente firmada, porém, apenas na época própria admitida pelo contrato ou fornecedor do serviço.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 dispensa por justa causa, pedido de demissão e transação,este último somente com assistência sindical.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 45 (quarenta e cinco) dias após o desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa porjusta causa, transação e pedido de demissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADA ADOTANTE - As empresas concederão licença-maternidade para as empregadas adotantes, nos termos do artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES - As empresas, em caráter confidencial, remeterão, fisicamente ou de forma eletrônica (digital), ao Sindicato laboral convenente, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o recolhimento da contribuição sindical, assistencial e associativa, e outras, se houver, e mediante recibo, relação na qual constem os nomes dos empregados representados pelo Sindicato e os valores unitários das respectivas importâncias descontadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO

EMPREGADO QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS - Será garantido emprego ou salário ao empregado, por 30 (trinta) dias após o seu retorno das férias individuais, excluindo-se o período do Aviso Prévio.

Parágrafo Único: As empresas, conforme legislação vigente, que optarem em conceder férias individuais fracionadas, será garantido o emprego ou salário proporcionalmente aos dias em que o empregado efetivamente gozará as férias, sempre limitado ao período máximo de 30 dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

a) As horas extraordinárias, quando trabalhadas de segunda-feira a sábado inclusive, serão remuneradas com os seguintes percentuais, sobre a hora normal, excetuadas as horas suplementares prestadas emregime de acordos de compensação de horas ou quando se tratar de compensações de "dias pontes":

    a. 70% para as 2 (duas) primeiras horas extraordinárias diárias; e
    b. 75% apenas e tão somente para as horas excedentes a duas horas extraordinárias diárias.

b) 100% de acréscimo em relação ao valor da hora normal, quando o trabalho for prestado em dias destinados ao repouso semanal e feriados, e não houver concessão de folga semanal compensatória.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA, HORAS E TROCA DE FERIADOS – As empresas que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho, no tocante a seus empregados maiores, ficam autorizadas a fazê-lo, observadas as seguintes condições:

a) 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 total ou parcial do expediente aos sábados;

b) Assim, tem-se por cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observados os critérios de proteção ao trabalho e as condições mais favoráveis existentes nas empresas, comunicando-se as entidades sindicais dos trabalhadores, no prazo de 5 dias úteis, após a formalização do acordo.

c) A formalização será realizada através de termo específico acordado, com identificação da escala de folgas semanais, para todos os efeitos legais e jurídicos, suprimindo qualquer outra obrigação dele decorrente. Contudo, caso o dia de descanso não seja efetivamente concedido, efetuar-se-á pagamento em dobro,face ao trabalho realizado em feriado e ausência de compensação.

d) Fica desde logo estabelecido que a escala de trabalho e revezamento será a mesma entre o dia do feriado e o novo dia de feriado e descanso.

e) O referido termo deverá ser assinado por 50% + 1 de todos os empregados envolvidos na troca, informando nome, respectivo registro e assinatura.

f) Esse termo deverá ser protocolado na sede do sindicato profissional, sendo que a cópia do protocolo passará a integrar o acordo realizado.

g) As empresas, respeitando o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal de 8 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvado, quando se tratar de empregado menor, haja autorização do médico próprio ou contratado da empresa. Na hipótesede a empresa não possuir serviço próprio ou contratado, a autorização será dada pelo médico do Sindicato dos Trabalhadores, ficando as despesas por conta das empresas interessadas. A documentação pertinente será franqueada ao Sindicato dos Trabalhadores quando solicitada.

h) As empresas poderão adotar, mediante ACT, o sistema de compensação de horários denominada "semana

espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE - Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, inclusive o ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio), desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e mediante comprovação posterior, no prazo de até 5 (cinco) dias, ressalvando eventual atraso do estabelecimento escolar em fornecer o comprovante neste prazo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentesde cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS - O trabalhador poderá deixar decomparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação, em até 72 (setenta e duas) horas após o evento:

a) por 2 (dois) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de ascendentes, sogro ou sogra ou irmãos;
b) por 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheira (o), filhos, pai ou mãe;
c) por até 1 (um) dia no ano civil, para acompanhamento médico de filho dependente até 14 anos, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
d) por 1 (um) dia, para acompanhamento em cada internação e alta hospitalar de cônjuge, filho dependente,pai e mãe, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
e) por 3 (três) dias úteis, para casamento;
f) no caso de menores, nas ocasiões em que tiver de comparecer ao serviço de alistamento militar;

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIAS PONTES - Fica facultado 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 forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE REVEZAMENTO - As empresas afixarão nos locaisde trabalho, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, as escalas de revezamento de folgas, ressalvados os casos de força maior e casos fortuitos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – FÉRIAS - As férias necessariamente serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvados os casos daqueles que obedecem às escalas de revezamento, pedido expresso em contrário do empregado e férias coletivas.

Parágrafo Único: quando as férias concedidas abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estesdias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corrigidos regularmente.
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO – FÉRIAS - As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13° salário, junto com o depósito das demais verbas de férias, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO - Serão asseguradas aos trabalhadores as seguintes condições de higiene e conforto: a) água potável; b) sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza; c) chuveiro com água quente.

Parágrafo único – As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo pólo industrial ou comercial, assim considerado o mesmo município ou em municípios limítrofes, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT COMUM, organizados pelas próprias empresas, de acordo com o item 4.14.4 e seguintes da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria-MTE 17, de 01 de agosto de 2007, que deverá ser avaliado no prazo de vigência desta convenção coletiva.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPIS - Fornecimento gratuito de uniformes e EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), bem como de ferramentas, sempre que exigidos pela empresa ou por Lei.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – TREINAMENTO - O treinamento dos empregados recém-admitidos, para fins de prevenção contra acidente, será ministrado no horário normal de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PRIMEIROS SOCORROS - As empresas manterão, em local de fácil acesso e disponível em todos os turnos de trabalho, material destinado a primeiros socorros, o qual conterá os medicamentos básicos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO ACIDENTADO – O empregado que sofreu acidente de trabalho terá garantia de emprego pelo período de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213/1991.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA - Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado a um máximo de 30 (trinta) dias, excluídos os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa e pedidos de demissão, acordo entre as partes e cumprimento de avisoprévio.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – SINDICALIZAÇÃO - Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, por até dois dias por ano, local e meios para esse fim. A data seráconvencionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto previamente acordado entre a empresa e o respectivo Sindicato e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTES DO SINDICATO: AUSÊNCIAS - Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal e até 2 (dois) por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até o limite de 12 (doze) dias por ano, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 horas. Tais ausências específicas somente poderão ocorrer quando das negociações coletivas da data-base de sua categoria profissional convenente, em que a empresa autorizadora esteja abrangida, ou para reuniões mensais do sindicato ou ainda em cursos e treinamentos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS - No período de eleições sindicais, desdeque 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 convenentes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos, cabendo as partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação, ficando acordado, desde já, que prevalecerá o Acordo Coletivo em relação a esta Convenção.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – VIOLÊNCIA DOMÉSTICA - Para os casos devidamente comprovados, através de Boletim de Ocorrência (BO), a empregada ou empregado, vítima de violência doméstica, terá direito a um afastamento de até 05 (cinco) dias corridos sem prejuízo do salário.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, nos termos do art. 74, § 2º, da CLT, ser dispensado do registro de ponto no início e término do referido intervalo, facultando-se este registro por prenotação, conforme autorização legal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL - Atendidas as disposições da Lei nº 7.418, de 16/12/1985, com redação dada pela Lei nº 7.619, de 30/09/1987 e para única e exclusivamente possibilitar melhores condições à execução dos serviços dos empregados, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedam aos seus empregados o vale-transporte, poderão, a seu critério, substituir a entrega do referido vale-transporte por vale-combustível, antecipação em dinheiro, em folha ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal dos salários, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão providenciar referido pagamento em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

Parágrafo segundo: Referido pagamento do vale transporte não desvirtuará a natureza jurídica do mesmo para os efeitos estabelecidos no art. 20 da Lei nº 7.418/1985, e sempre terá caráter indenizatório, de custeio de despesas de locomoção dos empregados.

Parágrafo terceiro: Aos trabalhadores que utilizarem meios de transporte próprio para deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, as empresas poderão, a seu critério, conceder auxílio combustível, seguindo os mesmos critérios adotados para o Vale-Transporte, mediante apresentação de comprovante de residência em nome próprio e/ou declaração de residência e identificação de veículo utilizado.

Parágrafo quarto: O valor do auxílio-combustível, se adotado, não poderá ser inferior ao do referido vale-transporte, devendo ser mantido os custos da passagem do mês.

Parágrafo quinto: As partes esclarecem que o referido auxílio-combustível possui natureza indenizatória, não se integrando à remuneração para quaisquer fins e nem se acumulando ao vale-transporte.

Parágrafo sexto: Ao trabalhador que não utilizar veículo próprio para deslocamento casa trabalho, não será destinado o auxílio-combustível.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS - As empresas recepcionarão os atestados médicos apresentados por seus empregados, desde que os mesmos apresentem fidelidade quanto à sua emissão, dados legíveis, identificação do médico atendente, CID quando autorizado, unidade clínica ou hospitalar, só submetendo aos médicos do trabalho das empresas em caso de suspeita de fraude, devendo, após a conferência, observar o prazo determinado de recuperação que constar no atestado médico do paciente-trabalhador.

Parágrafo Primeiro: As empresas aceitarão as declarações e justificativas médicas apresentadas, devendo ser considerado, para fins de abono, o tempo despendido pelo trabalhador com o trajeto até o consultório/hospital e retorno na empresa, caso este retorne ou compareça ao expediente ainda no próprio dia.

Parágrafo Segundo: As empresas aceitarão atestados/declarações de acompanhamento de seus dependentes legais em consultas e exames médicos, conforme disposto nas hipóteses legais ou previstas nesta convenção coletiva.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - JUIZO COMPETENTE - Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que esgotadasas tentativas de solução amigável, inclusive mediação e/ou arbitragem, desde que de comum acordo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – MULTA - Multa de 10% (dez por cento) do salário normativo aqui previsto, por infração, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas nesta Convenção, excetuadas àquelas que possuem penalidades específicas, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS - As empresas descontarão em folha de pagamento, desde que autorizadas, por escrito, pelos empregados, as respectivas contribuições associativas (mensalidades), recolhendo o total em favor do Sindicato, até 10 (dez) dias após sua efetuação, juntamente com relação nominal dos atingidos, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos. O recolhimento poderá ser efetuado mediante depósito em conta bancária do Sindicato. Neste caso, a empresa remeterá, por via postal ou de forma eletrônica, a relação nominal já referida, acompanhada do comprovante de quitação do recolhimento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – COTA DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS/CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - Conforme deliberação da Assembleia Geral dos sindicatos, abertas à categoria como um todo, independentemente de filiação, na forma dos arts. 612 e 617, § 2º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, todos os trabalhadores da categoria representados nas negociações coletivas e abrangidos pelo presente instrumento normativo, foram estabelecidos descontos de contribuições assistenciais, assim como reconhecida sua constitucionalidade, a serem descontadas dos empregados, garantindo o direito de oposição, na forma que vier a ser oficiado às empresas diretamente pelos sindicatos de empregados de sua base.

Parágrafo Primeiro - O desconto a ser oficiado na forma prevista no caput deverá ser feito diretamente às empresas, de forma expressa e mediante protocolo de recebimento, a partir do qual se contará e correrá o prazo de oposição, devendo também conter este prazo, a forma de oposição (presencial ou virtual), valor ou percentual máximo de desconto caso haja, prazo de recolhimento, condições de repasse e também será devido pelos empregados admitidos após a assinatura da presente Convenção no prazo definido na assembleia pertinente.

Parágrafo Segundo - As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediário, não lhes cabendo nenhum ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já a entidade dos trabalhadores convenente a total responsabilidade pelos valores descontados em qualquer hipótese. Na eventualidade de reclamação trabalhista ou autuação pela fiscalização do trabalho, o Sindicato dos Trabalhadores responderá regressivamente perante as empresas.

Parágrafo Terceiro - As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados, no sentido de manifestar oposição quanto aos descontos estabelecidos.

Parágrafo Quarto - Caso a legislação atual sofra alterações durante a vigência da presente Convenção Coletiva, as partes se comprometem a se reunir dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, a fim de estabelecer outras formas de desconto e recolhimento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – REUNIÕES - Bimestralmente as partes reunir-se-ão para tratar de assuntos de interesse das categorias econômica e profissionais.

Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 2 (duas) vias, comprometendo-se a promover pelo Sistema Mediador o depósito para fins de registro e arquivamento, na Superintendência Regional do Trabalho no Estado de São Paulo.

São Paulo, 22 de junho de 2026.



SIDOCAL - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTICIAS NO EST. DE S. PAULO
Procuradora: VANESSA GARRIDO ACCUNZO

FETIASP - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO
Presidente, Sr(a). MELQUÍADES DE ARAÚJO

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BEBEDOURO
Presidente Carlos Miranda

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS
Presidente Marcos Roberto da Silva Araujo

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAPIVARI
Presidente Sr. José Luiz Claudio

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCA
Presidente Robinson Davis Gimenes

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ITAPIRA
Presidente José Emilio Contessoto

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JAÚ
Presidente João de Deus de Lima

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JUNDIAÍ
Presidente Edilson S. Carvalho

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE LIMEIRA
Presidente Artur Bueno de Camargo Junior

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARACAÍ
Presidente Claudines Biuna de Oliveira

SINDICATO TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARÍLIA
Presidente: Wilson Vidoto Manzon

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO E DO AÇÚCAR DE OLÍMPIA E REGIÃO
Presidente: João Roberto Stringhini

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PIRACICABA
Presidente: Fanio Luis Gomes

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PORTO FERREIRA
Presidente: Orlando dos Santos

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE
Presidente José Gonçalves da Silva

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE RIO CLARO
Presidente Edvaldo Santos Silva

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SANTOS
Presidente Marcelo dos Santos Oliveira

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Presidente Tiago Gonçalves Pereira

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE TUPÃ
Presidente Nicanor Meira Dias

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE VOTUPORANGA
Presidente Vicente Aparecido Romero