Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO FRIO NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 47.858.097/0001-31, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr. **Paulo Sérgio Soares; e FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DE SAO PAULO,** CNPJ Nº 62.651.468/0001-01; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BAURU,** CNPJ Nº 54.732.953/0001-73**; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS,** CNPJ: 46.070.678/0001-41; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAPIVARI,** CNPJ Nº 46.927.182/0001-41**; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE FRANCA,** CNPJ Nº 47.985.734/0001-30; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ITAPIRA,** CNPJ Nº 57.487.332/0001-60; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JAÚ,** CNPJ Nº 49.895.550/0001-05; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JUNDIAI,** CNPJ Nº. 50.952.035/0001-07**; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE LIMEIRA,** CNPJ Nº 51.475.408/0001-50; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARACAÍ,** CNPJ Nº 54.704.176/0001-53**; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARILIA,** CNPJ Nº 51.508.232/0001-96**; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO E DO AÇÚCAR DE OLIMPIA,** , CNPJ Nº 00.807.997/0001-96**; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PIRACICABA,** CNPJ Nº 54.407.028/0001-77**; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO PORTO FERREIRA,** CNPJ Nº 55.191.373/0001-89**; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE RIO CLARO,** CNPJ Nº 56.398.027/0001-39**; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSE DO RIO PRETO E REGIÃO,** CNPJ Nº 56.359.243/0001-75**; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TUPÃ,** CNPJ Nº 51.517.613/0001-31;**; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE VOTUPORANGA,** CNPJ Nº 56.364.540/0001-09**;** neste ato representado (a) por seu procurador, **Dr. Luis Carlos R. Alecrim - OAB/SP 170.368;**

Firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO para reajuste de salários e demais condições de trabalho dos empregados em **abatedouros, matadouros-frigoríficos e indústrias do frio (bovinos, suínos, aves)** nas respectivas bases territoriais dos sindicatos profissionais, além dos inorganizados em sindicatos, com fundamento no artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 7º, incisos VI e XXVI da Constituição Federal, acordam as seguintes cláusulas e condições para vigorarem a partir de 1º/05/2025 (data-base) à 31.04.2026:

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As condições ora pactuadas vigerão a partir de 1º de maio de 2025 até 30 de abril de 2026.

2. ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados nas indústrias do frio, representadas pelas partes signatárias, com abrangência territorial no estado de São Paulo.

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

Parágrafo único: As partes convencionam que as condições previstas em Acordo Coletivo de Trabalho, firmado entre empresa e Sindicato Laboral, prevalecem sobre o estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

3. SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os empregados, à exceção do aprendiz, na forma da lei, um salário normativo de R$ 1.800,00, a partir de 01/05/2025.

4. REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2025, aplicar-se-á o percentual de 5,32% (cinco virgula trinta e dois por cento) a ser aplicado sobre os salários de maio de 2024. Para os empregados demitidos a partir de 01 de maio de 2025, o pagamento das eventuais diferenças salariais e de benefícios deverão ser disponibilizadas quando de seu comparecimento à empresa ou quando por ele procurados.

Parágrafo único: Poderão ser compensados eventuais antecipações e os aumentos voluntários ou compulsórios concedidos no período de 01/05/2024 a 30/04/2025, salvo os decorrentes do término de aprendizagem, transferência, implemento de idade, promoção e equiparação salarial.

5. DO PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS RETROATIVAS MEDIANTE ABONO PARCELADO

As partes ajustam que as diferenças salariais decorrentes da aplicação retroativa dos reajustes previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, citado nas cláusulas 3, 4 e 7 serão quitadas **excepcionalmente sob a forma de abono**, sem incorporação ao salário, **em 3 (três) parcelas mensais, iguais e sucessivas**.

§ 1º O abono de que trata o caput terá natureza **indenizatória**, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos legais ou convencionais, não incidindo sobre ele reflexos em férias, 13º salário, FGTS, aviso-prévio ou quaisquer outras verbas trabalhistas ou previdenciárias, nos termos do artigo 457, § 2º, da CLT.

§ 2º As parcelas do abono serão pagas juntamente com a folha de pagamento dos meses de **fevereiro, março e abril/2026**, ou em datas específicas previamente ajustadas entre as partes.

§ 3º O pagamento do abono previsto nesta cláusula **quita integralmente as diferenças salariais retroativas** relativas ao período mencionado no caput, não sendo devido qualquer outro valor a esse título.

6. VALE (Adiantamento Salarial)

As empresas concederão aos seus empregados, até 20 (vinte) dias antes do pagamento, adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do salário mensal, ressalvadas as melhores situações ao trabalhador.

6.1 LIMITE DE CRÉDITO CONSIGNADO VINCULADO AO ADIANTAMENTO SALARIAL

Fica ajustado entre as partes que os descontos relativos a crédito consignado firmados entre empregados e instituições financeiras ou correspondentes autorizados só poderão ser

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

processados em folha de pagamento se o valor mensal do desconto não ultrapassar **40% (quarenta pôr cento) do valor do adiantamento salarial** praticado pela empresa.

§1º – A empresa poderá, a seu critério, deixar de efetuar o desconto em caso de descumprimento do limite estipulado nesta cláusula, sem que isso gere qualquer tipo de responsabilidade solidária ou subsidiária pelo débito assumido pelo empregado.

§2º – Esta cláusula visa preservar a sustentabilidade financeira do adiantamento salarial concedido pela empresa e mitigar riscos decorrentes de ultrapassagem da margem consignável.

Parágrafo Único: Para fazer jus ao adiantamento o empregado deve ter efetivamente trabalhado na respectiva quinzena, ou seja, não teve ter ausências injustificadas.

7. CESTA BÁSICA/EQUIVALENTE

As empresas fornecerão mensalmente a todos os seus trabalhadores, Cesta Básica e/ou Vale Alimentação, observando o valor de R$ 330,00 (trezentos e trinta reais) a partir de 01/05/2025, permitida a coparticipação quando o benefício estiver inscrito no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

Parágrafo Primeiro: A coparticipação do empregado será de até o limite de 1% (um por cento);

Parágrafo Segundo: A concessão da Cesta Básica e/ou Vale Alimentação não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais, bem como, não haverá condicionamento para seu fornecimento.

8. SALÁRIO 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, e as 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.

9. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras, prestadas de segunda à sábado, serão sobretaxadas em 50% (cinquenta por cento).

10. ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto no art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho será de 30% (trinta por cento) de acréscimo em relação a hora diurna, para o período compreendido entre às 22:00 horas de um dia e até às 05:00 horas do outro dia.

11. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

As empresas que não implantaram o Programa e que não discutiram com os trabalhadores e respectivas entidades sindicais o Programa de Participação nos Resultados até o dia 31 de dezembro de 2025, pagarão a título de multa a importância de R$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) a cada empregado.

§ 1º - O pagamento à título de multa prevista no caput será paga até mês de março de 2026.

§ 2º - O valor da multa mencionada no caput refere-se a data-base de 1º de Maio de 2025 com vigência até 30 de abril de 2026.

§ 3º - Estão excluídas desta obrigação as empresas que já possuam o programa implantado ou estejam em fase de implantação, além daquelas que, comprovadamente, tiverem iniciado tratativas antes do prazo firmado no parágrafo Primeiro desta cláusula, mas que, por motivos diversos, não tenham ainda chegado a um consenso com a comissão de empregados ou com o Sindicato, desde que as tratativas tenham se iniciado dentro do prazo estabelecido.

§ 4º - Fica assegurado a aplicação da proporcionalidade, à razão de 1/12 por mês de trabalho, valendo a fração de 15 dias ou mais como mês integral, cuja contagem inicia-se em maio de 2025.

§ 5º - Havendo dispensa do empregado sem justa causa, o valor proporcional correspondente à multa será pago por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

12. AUXÍLIO-FUNERAL

As empresas pagarão a título de auxílio funeral, pelo falecimento de seus empregados aos dependentes legais, declarados na empresa ou na Previdência Social, o equivalente a 5 (cinco) salários normativos previsto na clausula 3ª, quando por morte natural e 7 (sete) salários normativos previsto na clausula 3ª quando decorrentes de acidente do trabalho.

Parágrafo Único: Ficam dispensadas do cumprimento desta cláusula as empresas que dispuserem do benefício de seguro de vida em grupo que contemple o auxílio funeral de valor igual ou superior ao previsto no caput.

13. AUXÍLIO CRECHE

As empresas com mais de 30 (trinta) mulheres e que não tiverem creches e nem convênios para uso de creches, ficam obrigadas a pagar para as mães o valor mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do piso normativo do mês, do retorno da licença maternidade até que o filho complete 12 (doze) meses de idade. As empresas com menos de 30 (trinta) mulheres, pagarão mensalmente 15% (quinze por cento) do piso normativo do mês, respeitadas as mesmas condições acima.

Parágrafo único: O recebimento do benefício desta cláusula, fica condicionado a comprovação.

14. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, do 16° ao 60° dia, o salário nominal do empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença, desde que o funcionário solicite ao Recursos Humanos da empresa, apresente e protocole o extrato de pagamentos emitido pelo "MEU INSS" até 30 dias após ao início do benefício.

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

15. TESTES ADMISSIONAIS

Os testes admissionais não ultrapassarão 4 (quatro) horas.

16. DOCUMENTAÇÃO

Na contratação, a empresa não poderá exigir outros documentos senão os previstos em lei.

17. PREENCHIMENTO DE VAGAS

Ocorrendo vagas nos quadros da empresa, dar-se-á preferência ao pessoal interno para seu preenchimento mediante critério de acesso ou perfil da vaga.

18. CARTA-AVISO

A empresa entregará carta-aviso ao empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

19. EMPREGADOS DISPENSADOS

Quando as empresas dispensarem seus empregados antes do término da jornada normal de trabalho, por motivos de manutenção ou técnicos, não poderão compensar as horas faltantes com horas extras prestadas, tampouco exigir dos empregados que reponham àquelas horas.

20. CARTA DE REFERÊNCIA

Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato do pagamento das verbas rescisórias, a empresa fornecerá quando solicitado carta de referência aos empregados consignando o tempo de serviço, a função executada e a inexistência de fatos desabonadores. Na hipótese de dispensa por justa causa a carta limitar-se-á a consignar o tempo de serviço e a função executada pelo empregado.

21. APRENDIZES

Serão garantidos aos aprendizes:

Salário correspondente previsto na legislação.

22. IGUALDADE SALARIAL E DE OPORTUNIDADE

Não haverá, por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas, desigualdades salariais e de oportunidade na empresa.

23. DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas deverão disponibilizar até a data do pagamento dos salários de seus empregados comprovantes de pagamento aos empregados com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa.

24. REGISTRO NA CTPS

No ato da admissão do empregado será feita anotação correta do salário e da função na CTPS.

25. PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

As empresas deverão proceder à quitação das importâncias incontroversas devidas aos seus empregados em decorrência de rescisão contratual por iniciativa delas à exceção dos casos de justa causa, dentro do prazo de 10 (dez) dias quando o aviso prévio for indenizado / trabalhado.

§ 1º: O não atendimento do disposto no caput implicará em multa diária, equivalente ao salário de 01 (um) dia de serviço do empregado, até seu cumprimento final.

§ 2º: No ato da homologação do contrato de trabalho, seja no Sindicato dos Trabalhadores ou no Ministério do Trabalho, a empresa fica obrigada a apresentar as guias de quitação da contribuição sindical e da contribuição assistencial, dos dois últimos exercícios devidos à entidade representativa dos trabalhadores e igual procedimento em relação ao Sindicato da Indústria do Frio no Estado de São Paulo, no que tange o art. 580, item 3 da CLT.

26. INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE AVISO PRÉVIO

Para os empregados que contando com mais de 01 ano de serviço na empresa e 50 (cinquenta) anos de idade, ou mais, fica garantida, além do aviso prévio que a Lei prevê, uma indenização adicional de aviso prévio correspondente a 45 (quarenta e cinco) dias. Essa indenização será devida, tanto quando o aviso prévio for cumprido, como quando for indenizado e em qualquer caso, não integra o tempo de serviço.

Parágrafo único: A indenização adicional do aviso prévio prevista no caput não se aplicará aos empregados que vierem a ser admitidos a partir de 01 de abril de 1998, com idade igual ou superior a 40 anos. Fica mantida, unicamente, aos empregados admitidos até 31 de março de 1998.

27. ORDEM DE PRIORIDADE DOS DESCONTOS EM FOLHA

Fica estabelecido que os descontos salariais realizados em folha de pagamento seguirão a seguinte ordem de prioridade:

I – Contribuições previdenciárias e legais; II – Imposto de renda na fonte; III – Contribuições sindicais (quando aplicável); IV – Despesas com plano de saúde, odontológico, convênio médico, seguro de vida e benefícios internos; V – Demais parcelas autorizadas por convenção ou acordo coletivo; VI – Por fim, os valores relativos ao crédito consignado.

§1º – Caso a soma dos descontos exceda o limite legal permitido (atualmente 30% do salário líquido), a empresa priorizará os descontos de natureza obrigatória, podendo suspender o repasse do crédito consignado naquele mês, sem responsabilidade pela inadimplência.

§2º – Esta cláusula tem por finalidade resguardar a empresa de arcar com valores superiores à margem legal e garantir a continuidade dos benefícios essenciais aos trabalhadores.

28. QUADROS DE AVISOS

As empresas poderão afixar em locais visíveis e de fácil acesso aos trabalhadores os comunicados e notícias do sindicato profissional, desde que não contenham alusões prejudiciais às empresas e aos empregados bem como, de caráter político.

29. DESJEJUM

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

As empresas fornecerão desjejum café, leite, pão e manteiga ou substituto, no período da manhã, conforme critérios do PAT, a preço subsidiado, arcando o empregado com até 20% (vinte por cento) do seu custo, ressalvadas melhores situações já existentes.

30. GESTANTE

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, até 60 dias após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de resilição bilateral do contrato e pedido de demissão.

31. SERVIÇO MILITAR

O empregado em idade de prestação de serviço militar gozará de estabilidade desde o alistamento comprovado até 45 (quarenta e cinco) dias após o desligamento ou desengajamento.

32. EMPREGADO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Na despedida sem justa causa, aos empregados que, comprovadamente, mantenham contrato de trabalho com a empresa há no mínimo 5 (cinco) anos ininterruptos fica assegurada a garantia de emprego ou, dos correspondentes valores da contribuição previdenciária do período de 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de aquisição, em seus prazos mínimos, do direito à aposentadoria por idade, tempo de serviço ou especial, salvo nos casos de dispensa por justa causa.

Parágrafo Primeiro: A comprovação para a Empresa deverá ser comunicada pelo empregado em até 30 dias antes do início da garantia prevista nesta clausula.

Parágrafo Segundo: Para fins de comprovação de que o empregado adquiriu o status de pré-aposentadoria será através do extrato do CNIS obtido junto a Previdência Social (aplicativo “Meu INSS”);

Parágrafo Terceiro: Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

a) rescisão contratual por justa causa;

b) pedido de demissão;

c) encerramento das atividades da unidade da empresa;

d) por acordo mútuo

33. ACORDOS DE COMPENSAÇÃO – REDUTOR DE FERIADO

Nas empresas sob regime de trabalho de 5 (cinco) dias por semana, por força de acordo de compensação, quando o dia de sábado coincidir com feriado, as horas de compensação durante a semana não serão considerados como extraordinárias. Em contrapartida, quando houver um feriado no período de segunda à sexta-feira, este será pago com base na jornada diária incluídas as horas de compensação.

Ficam as empresas autorizadas a acrescerem em 48 (quarenta e oito) minutos complementares a jornada diária normal de trabalho, de segunda à sexta-feira, desde que compensados com a

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

dispensa do trabalho aos sábados e domingos, na forma do artigo 59 da CLT, e artigo 7, inciso XIII da Constituição Federal.

34. INTERVALO ENTRE JORNADAS

Garantia de intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre 2 (duas) jornadas de trabalho.

35. JORNADA ESPECIAL

Todos os empregados que trabalhem em turnos ininterruptos e revezamento terão assegurada jornada especial de 36 (trinta e seis) horas semanais, sem redução dos salários.

36. ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para fins de prestação de exames vestibulares, mediante prévia comunicação à empresa e comprovação posterior.

37. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

Haverá integração das horas extras, habituais, na remuneração dos empregados para todos os efeitos legais.

38. TROCA DE FERIADOS OU TROCAS DE DIAS

As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados, e fins de semana bem como de dias que envolva o feriado ou dia compensado durante a vigência desta norma coletiva a fim de que os empregados possam ter período de descanso mais prolongado.

39. DOMINGOS, FERIADOS E DIAS DE REPOUSO

Ao empregado que trabalhar em domingos, feriados e dias de folga, desde que não compensados, as empresas pagarão em dobro as horas trabalhadas e, ainda, a remuneração de repouso propriamente dito ou do feriado a que fizer jus, tendo em vista a frequência da semana anterior.

40. CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO - FORMA E COMPROVANTE DE MARCAÇÃO

Considerando o setor de frio está inserido na fabricação de alimentos e manuseio de animais vivos;

Considerando que é necessário observar as normas de segurança alimentar que não permite a entrada de quaisquer objetos ou itens alheios e externos ao processo produtivo;

As empresas poderão adotar procedimento alternativo de controle da jornada de trabalho, no caso de não impressão das marcações diárias, nos termos da Portaria do Ministério do Trabalho vigente, ficando convencionado o que segue:

Parágrafo Primeiro: A empresa fica obrigada, na forma da lei, a manter controle de horário para seus empregados;

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

Parágrafo Segundo: O registro do horário de trabalho do funcionário será feito na forma eletrônica;

Parágrafo Terceiro: A empresa disponibilizará, quando solicitado pelo empregado, o extrato do registro de ponto;

Parágrafo Quarto: Os empregados ficam liberados da marcação do cartão de ponto no intervalo de refeição;

Parágrafo Quinto: O período de fechamento do cartão ponto para efeito de pagamento poderá ser apurado em períodos distintos ou antecipados, para fins da apuração de folha de pagamento.

41. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Serão consideradas justificadas as ausências no trabalho, nos seguintes casos: a) por 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), de filhos, pai e mãe; b) por 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de irmão(ã), sogro(a); c) até 3 (três) dias consecutivos em caso de internação hospitalar de cônjuge, companheiro(a) ou filhos; d) por 5 (cinco) dias consecutivos para casamento; e) nos 5 (cinco) dias subsequentes ao nascimento de filho(a), quando se tratar de trabalhador do sexo masculino; f) por 01 (um) dia para recebimento do PIS; g) por 01 (um) dia quando necessária presença em repartição pública para obtenção de documentos pessoais de identificação exigidos por lei ou segundas vias; h) no caso de menores, nas ocasiões em que tiver de comparecer ao serviço de alistamento militar e eleitoral.

§ 1º: As ausências por motivos aportados nesta cláusula somente serão justificadas mediante comprovante.

42. BANCO DE HORAS OU FLEXIBILIDADE DE JORNADAS

As empresas que adotarem o Banco de Horas ou Flexibilidade de Jornadas poderão negociar com o respectivo sindicato profissional, critérios que lhes permitam a dispensa ou substituição do total ou de parte das obrigações contidas nesta Convenção.

43. LICENÇA REMUNERADA PARA ADOÇÃO

As empregadas que comprovarem a adoção legal de menores com até 06 (seis) anos de idade, gozarão 30 (trinta) dias consecutivos de licença remunerada, cujo início se dará na data da comprovação.

44. FÉRIAS E ADIANTAMENTO DE 50% DO 13º SALÁRIO

Concedidas férias ao empregado não será permitida a interrupção das mesmas, sob qualquer motivo. Caso as férias já comunicadas ao empregado sejam canceladas por iniciativa do empregador, este pagará, como indenização, as despesas efetuadas em função do cancelamento das mesmas, ressalvado acordo entre empresa e sindicato representativo do trabalhador. O início dar-se-á no 1º (primeiro) dia útil da semana, não sendo computado os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

Por ocasião da concessão das férias a empresa adiantará ao empregado 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que o empregado solicite por escrito.

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

45. ALEITAMENTO

Para as mães que tenham necessidade de amamentar seus filhos, com até 6 (seis) meses de idade, serão concedidos intervalos de 90 (noventa) minutos por dia para esse fim.

Parágrafo Único: Os dois intervalos de 45 (quarenta e cinco) minutos para empregada lactante durante os 06 (seis) primeiros meses de vida da criança, poderão ser usufruídos diariamente ou de uma única vez quando do retorno da licença maternidade ou, se houver ferias individuais após estas, pelo número de dias correspondente ao tempo de intervalo até a criança completar seis meses.

46. CONDIÇÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA

As empresas assegurarão a seus empregados:

a) água potável:

b) sanitários em condições de higiene, separados para homens e mulheres;

c) local adequado para a guarda das roupas e pertences dos trabalhadores;

d) chuveiro com água quente;

e) material de higiene, inclusive absorventes femininos.

47. AMBIENTE DE TRABALHO, PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Fica constituída Comissão de 6 (seis) membros, efetivos e suplentes, representantes do patronal e profissional que terá como objetivo primordial orientar e discutir medidas preventivas de acidentes do trabalho, de saúde e das que envolvem o ambiente de trabalho e qualidade de vida, tendo como base a legislação vigente, tanto individual como coletivo.

A Comissão reunir-se-á uma vez ao mês, ou tantas vezes quanto necessário, para tratar dos assuntos que lhes forem encaminhados pelas empresas e sindicatos de trabalhadores. Cada parte indicará os membros que comporão a Comissão.

48. UNIFORMES E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Quando as empresas exigirem a utilização de uniformes e instrumentos/ferramentas para a execução dos trabalhos, as empresas deverão fornecê-los gratuitamente aos empregados, que, por seu turno, se obrigam a zelar pela manutenção e devolução dos mesmos.

Parágrafo único: Quando da substituição de uniformes e instrumentos/ferramenta de trabalho, ou em caso de rescisão de contrato de trabalho, o empregado se compromete a devolvê-los sob pena de reembolso dos respectivos valores.

49. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento, pelas empresas, que não mantenham serviço médico próprio, dos atestados médicos e odontológicos expedidos pelos facultativos dos sindicatos na base.

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

Os atestados médicos deverão ser entregues em até 24 (vinte e quatro) horas da sua emissão e no caso de impossibilidade de locomoção por conta da doença, poderá ser efetuado conforme normativos internos da empresa.

50. ACIDENTE DO TRABALHO

Ao empregado afastado do serviço por acidente do trabalho, recebendo o respectivo benefício previdenciário, será garantido o emprego, 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, enquanto vigorar a Lei nº 8.213/91.

51. PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão, em local de fácil acesso e disponível em todos os turnos de trabalho, material destinado a primeiros socorros.

52. CONVÊNIO FARMÁCIA

As empresas poderão providenciar na localidade de suas respectivas sedes, convênios com farmácias ou drogarias, para fornecimento conforme receita médica, de medicamentos aos empregados e seus dependentes, cujo desconto dar-se-á na folha de pagamento.

53. SINDICALIZAÇÃO

As empresas permitirão 3 (três) dias por ano, para os fins específicos de sindicalização, mediante negociação de horário, época e local entre o sindicato e a empresa de sua respectiva base territorial, no estabelecimento da empresa.

54. MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

As empresas descontarão, em folha de pagamento, as mensalidades associativas, mediante comunicação do Sindicato e desde que autorizadas por escrito, pelos empregados, devendo ser enviada a empresa a ficha de associação para arquivo no prontuário do empregado.

Parágrafo único: Após o desconto, remeterão ao Sindicato a relação dos empregados que tenham sofrido o desconto e respectivo valor, nos 10 (dez) dias úteis subsequentes à sua efetivação.

55. MANDATO SINDICAL E AFASTAMENTO DE DIRIGENTES

Será considerado como tempo de serviço efetivo, sem remuneração, o período de afastamento de até 3 (três) empregados para desempenho de mandato sindical, por entidade.

§ 1º: Ocorrendo afastamento de empregados para desempenho de mandato sindical previsto no caput, as empresas recolherão nas respectivas contas vinculadas dos empregados o percentual correspondente ao FGTS, bem como recolherão ao INSS as contribuições relativas à Previdência Social, como se estivesse trabalhando, sendo estas, mediante reembolso do sindicato.

§ 2º: A empresa aceitará afastamento de 01 dirigente eleito em mandato sindical, com o pagamento dos salários como se trabalhando estivesse, desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores. O afastamento remunerado será limitado ao período de todo mandato sindical, ficando assegurado, no caso de dois ou mais dirigentes na mesma empresa, que o afastamento

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

se dê por, pelo menos, um ano por empregado, ficando a critério do Sindicato Profissional a sua substituição por outro dirigente eleito.

56. ELEIÇÃO SINDICAL

No período de eleição sindical, as empresas, mediante prévio entendimento com o Sindicato, determinarão local apropriado para o exercício do voto na eleição sindical.

57. 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)

58. JUIZO COMPETENTE

As divergências surgidas quanto ao cumprimento da presente Convenção serão resolvidas amigavelmente entre as partes, ou, na impossibilidade, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

59. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL/TRABALHADORES

Conforme deliberado em assembleia geral, as empresas efetuarão o desconto da contribuição assistencial conforme aprovado na assembleia.

Parágrafo primeiro: as entidades sindicais profissionais convenentes encaminharão diretamente às empresas informações sobre o percentual aplicável e periodicidade, conforme deliberação da assembleia geral, observando-se os Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) de cada entidade, se houver.

Parágrafo segundo: as empresas efetuarão o desconto e repasse da contribuição como simples intermediárias, não lhes cabendo ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já os Sindicatos profissionais convenentes, em qualquer hipótese, a total responsabilidade pelos valores descontados e a eles repassados. Na eventualidade de reclamação trabalhista ou autuação pela fiscalização do trabalho, o Sindicato dos Trabalhadores responderá regressivamente perante as empresas.

Parágrafo terceiro: as contribuições descontadas dos empregados serão repassadas às entidades sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho mediante emissão e encaminhamento às empresas de guias de recolhimento ou boletos bancários específicos.

Parágrafo quarto: os Sindicatos profissionais subscritores da presente Convenção Coletiva de Trabalho obrigam-se a participar, como litisconsortes passivos, de qualquer ação individual ou coletiva, inclusive ação civil pública, que tenha por objeto a devolução de valores descontados dos empregados e a eles repassados na forma do “caput”, bem como a ressarcir, diretamente ou por meio de compensação com outros créditos futuros, os valores devolvidos, as despesas e os prejuízos causados às empresas em razão de descontos nos salários dos empregados considerados indevidos, bem como as multas decorrentes de eventual autuação imposta pela auditoria-fiscal do trabalho.

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

Parágrafo quinto: fica assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao desconto da contribuição prevista no "caput", que será discutido e aprovado em assembleia, a forma e o modo que deverá ser exercido.

60. RECOMENDAÇÃO

a) Recomenda-se às empresas, fornecerem lanche gratuitamente, quando da realização de serviços extraordinários.
b) Recomenda-se as empresas quando solicitado pelo empregado, nos casos de pedido de demissão, carta de referência.
c) Recomenda-se às empresas abrangidas pela presente convenção coletiva poderão celebrar acordos coletivos para implantação de horários flexíveis (Banco de Horas e Horas Extras) como disposto no art. 59 da CLT, em como poderão estabelecer contratos temporários de trabalho como disciplinado na Lei nº 9.601, devendo, em ambos os casos, contatar a entidade sindical que represente seus empregados, que providenciará as assembleias necessárias para a adoção ou não daquelas medidas.

61. DIFICULDADES ECONÔMICAS

A empresa que estiver atravessando difícil situação econômico-financeira, não tendo como aplicar o percentual de reajuste salarial como fixado na cláusula referente ao aumento salarial desta Convenção Coletiva, poderá celebrar termo aditivo com o Sindicato dos Trabalhadores, que detém a representação de seus funcionários, objetivando a aplicação do percentual da cláusula de reajuste salarial, que possa atender aos interesses da empresa e de seus funcionários.

Parágrafo único: Fica assegurada a representação do **SINDICATO DA INDÚSTRIA DO FRIO, NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIFRIO e FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO – FETIASP** (C.L.T. artigo 617), nos aditivos e nos acordos coletivos celebrados em separado entre empresas e sindicatos, fora da Convenção Coletiva de Trabalho correspondente a data-base estadual patronal do "SINDIFRIO", assegurada à entidade patronal o exercício ou não da prerrogativa contida no art. 513, letra "e" da CLT.

62. MULTA

Fica estabelecida uma multa equivalente à 10% (dez por cento) ao mês, do valor do salário normativo por empregado e infração, em caso de descumprimento das cláusulas ora convencionadas, à exceção da cláusula vigésima oitava, revertendo o seu valor em favor da parte prejudicada. Esta multa não se aplica quando a legislação estabelecer penalidade a respeito, **estando excluída a cláusula 11 – Programa de Participação nos Resultados.**

Parágrafo único: As partes convencionam que as condições previstas em Acordo Coletivo de Trabalho, firmado entre empresa e Sindicato Laboral, prevalecem sobre o estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

63. QUITAÇÃO DOS PERÍODOS ANTERIORES

As partes convencionam, cumpridas todas as disposições legais, e consideram quitados todos os períodos anteriores até o início da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Docusign Envelope ID: DC32677F-27D3-4C19-BBB5-3E81DD97EDFD

São Paulo, 11 fevereiro de 2026.

Assinado por:
Paulo Sergio Soares
12321646F144442...

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO FRIO NO ESTADO DE SÃO PAULO
Paulo Sérgio Soares
Procurador

DocuSigned by:
11040DFA8572490...

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DE SAO PAULO;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BAURU;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAPIVARI;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE FRANCA;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ITAPIRA;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JAÚ;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JUNDIAI;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE LIMEIRA;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARACAÍ;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARILIA;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO E DO AÇÚCAR DE OLIMPIA;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PIRACICABA;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO PORTO FERREIRA;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE RIO CLARO;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSE DO RIO PRETO E REGIÃO;
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TUPÃ e
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE VOTUPORANGA,

Luis Carlos R. Alecrim - OAB/SP 170.368
Procurador