SICONGEL

Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027

SIND IND ALIM CONG SUPERCONG SORV CONC LIOF EST S PAULO, CNPJ n. 46.389.060/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. VICENTE MANZIONE e por seu Procurador, Sr. FERNANDO LEONE CARNAVAN;

E

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 62.651.468/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. MELQUÍADES DE ARAÚJO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BEBEDOURO, CNPJ n. 45.244.241/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS MIRANDA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS, CNPJ n. 46.070.678/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAÚJO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JAÚ CNPJ n. 49.895.550/0001-05 , neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOÃO DE DEUS DE LIMA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE LIMEIRA, CNPJ n. 51.475.408/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARTUR BUENO DE CAMARGO JUNIOR;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE MARÍLIA E REGIÃO, CNPJ n. 51.508.232/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON VIDOTO MANZON;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PIRACICABA, CNPJ n. 54.407.028/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FÂNIO LUÍS GOMES;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PORTO FERREIRA, CNPJ n. 55.191.373/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ORLANDO DOS SANTOS;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE COLINA, CNPJ n. 24.996.443/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCO AURELIO MORALLES;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE, CNPJ n. 55.334.247/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSÉ GONÇALVES DA SILVA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE RIO CLARO, CNPJ n. 56.398.027/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDVALDO SANTOS DA SILVA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO SP, CNPJ n. 56.359.243/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). TIAGO GONÇALVES PEREIRA;

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/5/2026 a 30/4/2027 e a data-base da categoria em 1º/5.

CLÁUSULA SEGUNDA-ABRANGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias dos trabalhadores que prestam serviços nas Indústrias de Suco, cuja representação seja de competência das entidades sindicais profissionais convenentes.

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA-SALÁRIO NORMATIVO
Fica estabelecido que aos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas assegurarão a partir de 1º/5/2026, um salário normativo, calculado sobre o piso da convenção coletiva anterior, de R$2.250,00 (dois mil duzentos e cinquenta reais) mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA-AUMENTO SALARIAL
Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho vigentes em 30/4/2026 serão corrigidos linearmente, a partir de 1º/5/2026, pelo percentual de 5,11% (cinco inteiros e onze centésimos por cento) até o teto de R$13.433,06 (treze mil quatrocentos e trinta e três reais e seis centavos).

Parágrafo Primeiro: O reajuste para os salários superiores a R$13.433,06 (treze mil quatrocentos e trinta e três reais e seis centavos) corresponderá ao acréscimo da parcela fixa de R$686,43 (seiscentos e oitenta e seis reais e quarenta e três centavos) a partir de de 1º/5/2026.

Parágrafo Segundo: As diferenças de salário de maio até a assinatura desta convenção serão pagas com a folha de pagamentos do mês subsequente ao da assinatura deste instrumento.

Parágrafo Terceiro: Os empregados dispensados entre maio de 2026 e a data de assinatura da convenção terão direito a receber as diferenças de correção salarial proporcionalmente ao tempo trabalhado neste período (entre maio e a data de assinatura) juntamente com as suas parcelas rescisórias.

Parágrafo Quarto: Com o pagamento dos valores aqui previstos, ficam quitados todos os direitos relativos à correção salarial da data-base de 1º/5/2026, visto que atendida toda a legislação pertinente.

Parágrafo Quinto: Não obstante todos os sindicatos qualificados como parte nesta Convenção submetam-se aos seus termos, ficam ressalvadas as possibilidades de: i) negociações aditivas entre empresas, cuja condição ou situação peculiar recomende uma negociação direta com os respectivos sindicatos para adequar os recíprocos interesses de empregados e empresas, ficando, portanto, convalidados os acordos celebrados por empresa nos termos do artigo 7º, incisos VI e XXVI da Constituição Federal; e ii) concessão de benefícios ou condições mais favoráveis aos trabalhadores, incluindo a forma e/ou o valor do reajuste, por meio de deliberação unilateral das empresas.

Pagamento de Salário -Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA -SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Na substituição interna que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, ou cuja duração seja superior a 60 (sessenta) dias, o empregado substituto fará jus ao menor salário da função do substituído sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA SEXTA-ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

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

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA SÉTIMA – APRENDIZES

Será assegurado aos aprendizes do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário-hora normativo e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário correspondente a 100% (cem por cento) do salário-hora normativo.

Parágrafo Primeiro: O cálculo da cota de aprendizes tomará como base exclusivamente as funções que demandem formação profissional e deverá excluir todos os temporários e os trabalhadores contratados em regime de sazonalidade, incluindo os safristas.
Parágrafo Segundo: As empresas envidarão seus melhores esforços para a contratação de aprendizes ao final dos cursos, conforme a existência de vagas.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA -COMPENSAÇÕES
Serão compensadas todas as antecipações espontâneas, compulsórias ou convencionais concedidas a partir de 1º/5/2025 e até 30/4/2026, exceto as decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem e de mérito.

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA -ADICIONAL NOTURNO E LANCHE NOTURNO
O adicional noturno correspondente será de 35% (trinta e cinco por cento). O adicional noturno será computado a partir das 22 horas até o final da jornada de trabalho.
Parágrafo Único - Nos turnos da noite as empresas fornecerão aos empregados, gratuitamente, um lanche composto ele, no mínimo, um copo de leite, tipo pingado e um pão tipo francês com manteiga, mais uma fruta. Ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula as empresas que já oferecem a refeição noturna ou venham a implementá-la.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS- LEI 10.101 DE 19/12/2000
As empresas que não implantaram e que não vierem a implantar **até 31/12/2026** o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados pagarão aos empregados, a título de multa, o correspondente a **1,2 (um vírgula dois)** salário normativo (piso da categoria), previsto na cláusula do salário normativo, o qual não se incorporará aos salários para quaisquer efeitos.

Parágrafo primeiro - As empresas que se encontrarem em dificuldades que as impossibilitem cumprir a presente cláusula poderão negociar novas condições com o Sindicato de Trabalhadores.
Parágrafo segundo - Recomenda-se que as empresas implantem, com urgência, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, a fim de adequar os valores a sua efetiva realidade econômica e financeira.
Parágrafo terceiro - A multa em questão poderá ser paga em até 2 (duas) parcelas, sendo a última até **30/4/2027**.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA-CESTA BÁSICA
As empresas fornecerão aos seus trabalhadores, mensalmente, cesta básica, em forma de vale alimentação, ou cartão alimentação ou em espécie, conforme discriminado no parágrafo primeiro desta cláusula, no valor equivalente a **R$290,00 (duzentos e noventa reais)** mensais, que será entregue até o 15º dia do mês subsequente, a ser subsidiado em sua maior parte, com desconto de até 10% (dez por cento) do seu valor. A concessão da cesta básica ou de alimentação não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais.
Parágrafo primeiro: As diferenças decorrentes do reajuste no valor da cesta básica deverão ser quitadas aos empregados, isso considerando a competência de maio de 2026, observadas ainda as datas de disponibilização da referida Cesta em cada empresa, junto aos seus funcionários.
Parágrafo segundo: No caso de cesta básica concedida em espécie deverão compor a mesma os seguintes itens: Arroz tipo 1 (5 kg), Feijão Carioca tipo 1 (1 kg), Feijão preto tipo 1 (1kg), achocolatado 200 gramas, açúcar cristal (1kg), café torrado e moído (500 gramas), leite em pó (400 gramas), biscoito maizena (200 gramas), biscoito recheado (125 gramas), biscoito cream craker (200 gramas),farofa pronta temperada (250 gramas), farinha de mandioca (500 gramas), farinha de trigo (1kg), fubá (500 gramas), azeite extra virgem (200 ml), 02 latas de sardinha (130 gramas), macarrão parafuso ou espaguete (500 gramas), polpa de tomate (520 gramas) extrato de tomate (340 gramas), maionese (200 gramas), óleo de soja (900 ml), vinagre tinto (750 ml), tempero pronto (300 gramas), milho verde (200 gramas), ervilha (200 gramas), sal refinado (1kg), pó para gelatina (35 gramas), goiabada (300 gramas), mistura para bolo (400 gramas), creme de leite (220 gramas), leite condensado (270 gramas), papel higiênico (4 unidades), sabonete (90 gramas), creme dental (90 gramas), sabão em barra (200 gramas) , sabão em pó (500 gramas), amaciante (2 litros), detergente líquido (500ml), esponja de aço (44 gramas), limpeza multiuso (500 ml), saco rafia limpeza (01 unidade).
Parágrafo terceiro: Ficarão desobrigadas do cumprimento da presente cláusula e prevalecerão sobre a mesma, as melhores condições já estabelecidas atualmente pelas empresas abrangidas pela presente Convenção, por meio de instrumento próprio e firmados e/ou acordos tácitos com os respectivos Sindicatos.
Parágrafo quarto: Fica garantida a correção do valor da Cesta Básica constante no caput desta cláusula, a partir do próximo ano, com o mesmo percentual de aumento salarial, previsto na cláusula quarta deste instrumento.

Parágrafo quinto: Se a empresa se utilizar do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) poderá se valer do presente instrumento para regularização junto à Superintendência do Trabalho, devendo o Sindicato dos Trabalhadores colaborar para sua instituição.
Parágrafo sexto: As empresas que em 30/4/2026 concediam cesta básica em valor superior a **R$290,00 (duzentos e noventa reais)** deverão aplicar o reajuste de 11,5% (onze inteiros e cinco décimos por cento) sobre o valor então vigente do benefício, mantidas as demais condições não conflitantes desta cláusula.
Parágrafo sétimo: Recomenda-se que as empresas forneçam refeição e local apropriado para que os empregados possam se alimentar durante os intervalos ou, alternativamente, ofereçam outras condições conforme políticas internas e que atendam à finalidade de alimentação do trabalhador.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA-AUXÍLIO FUNERAL
No caso de falecimento do empregado as empresas pagarão aos seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, 6,5 (seis e meio) salários normativos da categoria profissional convenente, vigentes à data do falecimento, no caso de morte natural ou acidente, e 8,5 (oito e meio) salários normativos, no caso de morte por acidente de trabalho. Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo, com a subvenção por parte das mesmas, bem corno as que adotarem procedimentos mais favoráveis ou subvencionem totalmente as despesas do funeral.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA-AUXÍLIO CRECHE
As partes convencionam que na obrigação contida nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, de acordo com a Portaria MTb-3296, de 3/9/86, pela concessão de auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal correspondente a 13% (treze por cento) do salário normativo aplicável aos empregados da empresa, serão observadas as seguintes condições:
a) Auxílio pecuniário será concedido a crianças de até 1 (um) ano de idade, porém limitado ao período máximo de 6 (seis) meses, a partir do retorno do afastamento previsto no artigo 392 da CLT;
b) O referido pagamento, a título pecuniário, não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário, aviso prévio e recolhimentos do imposto de renda e contribuição previdenciária e FGTS;
c) O objetivo desta cláusula deixará de existir caso a empresa instale 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;
d) O auxílio pecuniário beneficiará somente as empregadas que estejam em serviços ativos na empresa.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA-COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-ACIDENTE DO TRABALHO E DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO
As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção, do 16º ao 90º dias, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho e de doença, que trabalharem na atual empresa há mais de 6 (seis) meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário, como se estivessem em atividade, respeitando sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA-FILHOS EXCEPCIONAIS
As empresas que fornecem planos de saúde, como assistência médica, odontológica e farmacêutica, por liberalidade e à época que estiverem em vigor ou disponíveis aos seus empregados, estenderão o benefício aos filhos excepcionais, sem limite de idade, comprovados por Atestado Médico.

Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA-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 1,5 (um e meio) salário contratual ou 2,5 (dois e meio) salários normativos, observada a condição mais vantajosa ao empregado.
Parágrafo único: Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem, ou venham a adotar, procedimentos mais benéficos.

Contrato de Trabalho -Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA-ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE
Aos empregados admitidos após a data base **1º/5/2026** fica assegurado o mesmo reajuste eventualmente concedido aos empregados mais antigos e exercentes da mesma função.

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 do quadro da empresa por mais de 24 (vinte e quatro) meses, será dispensado do período de experiência, se for contratado para a mesma área e função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA-COMPROVANTE DE PAGAMENTO
Fica estabelecido o fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor mensal do FGTS a depositar, podendo ainda para atendimento desta finalidade ser disponibilizado sistema de auto-serviço, por via de acesso eletrônico, para consulta e emissão conforme a necessidade e interesse do empregado.
Parágrafo Único: Constatadas diferenças no recibo de pagamento, o empregado deverá comunicar o fato ao empregador no prazo de 72 (setenta e duas) horas após o recebimento do holerite, cabendo à empresa, neste caso, fazer o pagamento de tal diferença até a data do adiantamento salarial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA-ANOTAÇÕES EM CARTEIRA-ADMISSÃO E PROMOÇÃO
No prazo de 48 horas da data da contratação, as empresas procederão à anotação legal na CTPS. A promoção, desde que efetivada, será também anotada na CTPS dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas contadas da entrega do documento pelo empregado à empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA-BENEFÍCIOS
As empresas poderão descontar do salário de seus empregados, consoante artigo 462 da CLT, além do permitido por lei, também os benefícios propiciados pela empresa, que total ou parcialmente sejam pagos pelos trabalhadores, quando os respectivos descontos forem autorizados, por escrito, pelos próprios empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA-REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO
Em qualquer situação, inclusive quando a remuneração for paga por produção, será assegurado um salário normativo (piso) da categoria, previsto na cláusula referente ao salário normativo deste instrumento.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA-PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS
Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas será feito pela empresa na forma e nos prazos definidos no artigo 477 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.
Parágrafo Primeiro: Mediante solicitação expressa dos empregados, das empresas, dos sindicatos profissionais ou da Federação dos Trabalhadores, os termos das rescisões dos contratos de trabalho serão encaminhados ao sindicato profissional para a prestação da assistência e das orientações eventualmente cabíveis.
Parágrafo Segundo: O encaminhamento dos documentos indicados no parágrafo primeiro dependerá sempre de prévia e expressa autorização do trabalhador, como forma de proteger os

dados sensíveis do empregado e da empresa, tudo nos termos da LGPD (Lei nº 13.709/2018), e não impedirá o processamento dos desligamentos na forma da legislação aplicável.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA-EXTRATO DO FGTS
No ato do pagamento das verbas rescisórias, as empresas entregarão aos empregados cópia do extrato de sua conta vinculada do FGTS.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA-CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO
O cumprimento do aviso prévio, tanto o de iniciativa da empresa para o empregado, como deste para a empresa, será de acordo com a lei.
Parágrafo único: O disposto nesta cláusula respeita os dispositivos contidos na Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE, relativa à Lei 12.506, de 11/10/2011, que regulam o Inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal, relativo ao aviso prévio. Será aplicado ao trabalhador nestas condições o que for mais favorável a ele, NÃO acumuladamente.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA-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, salvo se houver acordo ou dispositivo específico regulando a situação aqui prevista.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA-PAGAMENTO DE SALÁRIO POR VIA BANCÁRIA
As empresas que efetuam o pagamento de salários dos seus empregados por via bancária, proporcionarão horário que permita o seu imediato recebimento, durante a jornada de trabalho, de conformidade com a Portaria MTb 3.281 de 7/12/84.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA-FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO DE PONTO
Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários e 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. Entretanto, a liquidação das horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas 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 Único: As empresas poderão adotar sistema eletrônico de controle de jornada, nos termos do artigo 74 da CLT, e Portaria MTP nº 671, de 8/11/2021, reconhecendo o empregado a jornada anotada, tacitamente, independentemente de assinatura, desde que lhe tenha sido

entregue o "espelho" da marcação, se não houver manifestação em contrário, no prazo de 72 (setenta e duas) horas após o recebimento do respectivo pagamento pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA-CARTA AVISO DE DISPENSA
Fica assegurada a entrega, contra recibo, de carta de aviso de dispensa ao empregado dispensado sob acusação de prática de falta grave.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA-ADIANTAMENTO QUINZENAL (VALE)
As empresas concederão a seus empregados, adiantamento quinzenal (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário vigente, após 15 (quinze) dias do pagamento normal do salário mensal, garantidas as condições mais favoráveis.
Parágrafo primeiro: As empresas que já concedem vale-supermercado no valor equivalente ao adiantamento quinzenal, ficam desobrigados do cumprimento do disposto nesta cláusula.
Parágrafo segundo: As empresas que a partir de 1º/5/2015 passaram a integrar o Acordo/Convenção Coletiva de Trabalho, e que já aplicavam, há mais de 5 (cinco) anos, o sistema de pagamento de salário mensal, ficam desobrigadas do cumprimento do disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA-DESJEJUM
Somente no primeiro turno de revezamento será fornecido gratuitamente aos empregados um desjejum constituído, no mínimo, de um copo de café com leite (tipo "pingado") e de um pão (tipo francês) com manteiga, devendo prevalecer as melhores condições já praticadas pelas empresas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA-CRIANÇA E ADOLESCENTE
As empresas do setor se comprometem a respeitar o Estatuto da Criança e Adolescente, repudiando qualquer forma de exploração da mão de obra infantil inclusive de seus fornecedores, ressalvando os casos previstos em lei.

Relações de Trabalho -Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA-EMPREGADAS GESTANTES
Será garantido o emprego ou salário à empregada gestante por 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade legal, exceto nos casos de dispensa com justa causa e pedido de demissão.
Base legal: Lei nº 12.812/2013, em vigor desde 17/5/2013.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA-EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA-GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO
A garantia aqui prevista será assegurada nos termos da legislação vigente e pertinente.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA -EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA
Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e em vias de aposentadoria a seguir explicitada, será observado o seguinte:
a) Ao empregado que trabalhe ininterruptamente na atual empresa por 5 (cinco) a 8 (oito) anos, e que, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 15 (quinze) meses para aquisição do direito adquirido à aposentadoria, a empresa reembolsará as contribuições pagas pelo empregado ao INSS em até o prazo máximo correspondente àqueles 15 (quinze) meses, enquanto não conseguir outro emprego, tendo por base o último salário devidamente reajustado. Esta liberalidade não implica em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos;
b) Ao empregado que trabalhe ininterruptamente na atual empresa por mais de 8 (oito) anos, e que concomitante e comprovadamente, falte o máximo de 21 (vinte e um) meses para aposentar-se, aplicam-se as condições do tópico anterior, até o prazo máximo correspondente àqueles 21 (vinte e um) meses;
c) Para fazer jus a esses reembolsos, contidos nas alíneas "a" e "b", o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada;
d) Ao empregado que trabalhe ininterruptamente na atual empresa por mais de 15 (quinze) anos, e que tenha acima de 40 (quarenta) anos de idade e a que concomitante e comprovadamente falte o máximo de até 12 (doze) meses para aquisição do direito adquirido à aposentadoria, será garantido o emprego pelo período faltante ou salário correspondente, salvo nos casos de demissão por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demissão.

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA-EMPREGADA ADOTANTE
Será garantido o emprego ou salário à empregada adotante por 60 dias após o término da licença-maternidade legal, exceto nos casos de dispensa por justa causa e pedido de demissão. Base Legal: Lei 12.812/2013, em vigor desde 17/5/2013.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA-COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO
Ao empregado afastado a partir 1º/5/2026, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário. Essa complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário líquido do empregado, limitado ao teto previdenciário. Esse pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

Jornada de Trabalho -Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA-HORAS EXTRAORDINÁRIAS
As horas extraordinárias, quando trabalhadas de segunda-feira a sábado, inclusive, serão remuneradas com percentual de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal, excetuadas as horas suplementares prestadas em regime de acordo de compensação de horas ou quando se tratar de compensações de "dias ponte".

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA-COMPENSAÇÃO DE JORNADA
As empresas que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho, para todos os empregados, inclusive no tocante às mulheres e menores, 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 seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação total ou parcial do expediente aos sábados;
b) A liberação deverá ser aceita por no mínimo 2/3 (dois terços) dos empregados envolvidos na compensação.
Parágrafo Único -Com o procedimento ora descrito, têm-se por cumpridas as exigências legais correspondentes, sem outras formalidades, observados os artigos de proteção ao trabalho da mulher e do menor e as condições mais favoráveis existentes nas empresas.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA-MARCAÇÃO DE PONTO E TOLERÂNCIAS

Será permitida uma tolerância na marcação de ponto de até dez minutos tanto para a entrada como para a saída do expediente, e também para o intervalo intrajornada, sem que estas variações configurem jornadas extraordinárias ou atrasos para todos os fins legais.

Parágrafo primeiro: As empresas poderão deixar de emitir o comprovante impresso nas marcações do ponto.

Parágrafo segundo: As empresas poderão adotar o regime de marcação de ponto por exceção, com a anotação apenas dos eventos que não correspondam às jornadas normais de trabalho.

Parágrafo terceiro: As empresas poderão deixar de anotar os intervalos intrajornadas, inclusive naqueles com duração reduzida.

Parágrafo quarto: As empresas ficam autorizadas a operar normalmente em domingos e feriados, mediante a realização de assembleia e a adoção de escalas que respeitem os limites legais.

Parágrafo quinto: As tolerâncias referidas nesta cláusula não implicam direitos adquiridos ou alterações nos horários de trabalho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA-ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial autorizado ou reconhecido (VESTIBULAR/ENEM), que coincidentes com o horário de trabalho, desde que pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 horas e mediante comprovação posterior.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA-AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação:

a) Por 2 (dois) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro, sogra ou irmão(ã);

b) Por 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), filhos, pai e mãe;

c) Por 2 (dois) dias, para internação hospitalar e acompanhamento de cônjuge ou filho dependente, quando coincidentes com o dia normal de trabalho;

d) Por 5 (cinco) dias úteis para casamento;

e) Por 1 (um) dia para o recebimento do PIS, para o trabalhador que não é pago diretamente na folha de pagamento;

f) Por 1 (um) dia para o trabalhador proceder ao alistamento militar.

Parágrafo Primeiro: As empresas aceitarão os atestados médico-odontológicos expedidos pelo ambulatório do sindicato profissional, serviço conveniado ou outro profissional devidamente habilitado, desde que sejam observadas as práticas de apresentação junto às mesmas.

Parágrafo Segundo: As empresas aceitarão o atestado médico referente à doença anemia falciforme.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA-DIAS PONTES
Fica facultada às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados e dias da semana, por meio 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA-ESCALA DE REVEZAMENTO
Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, as escalas serão divulgadas com antecedência mínima de 30 dias e afixadas nos locais de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA-BANCO DE HORAS/FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
As empresas proporão a criação da flexibilização da jornada de trabalho por meio de sistema de Banco de Horas, cujas regras básicas serão discutidas entre a empresa e o respectivo Sindicato dos Trabalhadores. No caso de dificuldades nas negociações poderá a parte interessada solicitar a mediação do SICONGEL e da Federação dos Trabalhadores, para a solução do impasse.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA-INTERVALO ENTRE JORNADAS
Será garantido intervalo de 11 horas consecutivas, entre duas jornadas de trabalho.

Férias e licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA-FÉRIAS
As férias necessariamente serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvados os casos daqueles que obedecem escala de revezamento, pedido expresso em contrário do empregado e férias coletivas.
Parágrafo Primeiro: Quando as férias, coletivas ou individuais, concedidas, abrangerem os dias 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de maio, estes dias não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.
Parágrafo Segundo: Será garantido o emprego pelo período de 30 (trinta) dias, ou indenização equivalente, ao empregado quando regressar de suas férias coletivas ou individuais, na atual empresa. Nas hipóteses de fracionamento previstas no § 1º do art. 134 da CLT e nesta cláusula, fica garantido o emprego ou o salário proporcionalmente e respectivamente aos dias gozados.
Parágrafo Terceiro: Em adição ao previsto no §1º do art. 134 da CLT, as férias poderão ser usufruídas também em três períodos de dez dias cada um, conforme interesse do trabalhador, a quem cabe unicamente decidir sempre sobre a conveniência do parcelamento.

Parágrafo Quarto: As empresas devem comunicar ao sindicato profissional quando ocorrer o parcelamento previsto no Parágrafo Terceiro desta cláusula, o que deverá ser feito em até trinta dias após a solicitação do empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA-VIOLÊNCIA DOMÉSTICA
As empresas concederão às suas empregadas licença remunerada de até 3 (três) dias nos casos comprovados de violência doméstica.
Parágrafo Primeiro: A situação de violência mencionada no caput deverá ser comprovada pela apresentação do respectivo boletim de ocorrência policial.
Parágrafo Segundo: Os sindicatos profissionais se comprometem a fornecer apoio e orientações jurídicas para as mulheres vítimas de violência doméstica, caso haja pedido neste sentido.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA-CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO
As empresas assegurarão aos trabalhadores condições de higiene como:
a) água potável e resfriada, através de bebedouros de jato inclinável e copos descartáveis;
b) sanitários limpos, separados para ambos os sexos;
c) iluminação adequada;
d) vestiários separados para homens e mulheres;
e) armários individuais, com cadeado, para guarda das roupas e pertences dos empregados;
f) chuveiro com água quente;
g) material de higiene, corno sabonete, papel higiênico.

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA-UNIFORMES E EPIs
Fica estabelecido o fornecimento gratuito de uniforme e EPIs (Equipamento de Proteção Individual), bem como de ferramentas, sempre que exigidos pela empresa ou por lei.

CIPA-composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA-CIPAs
Serão constituídas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA) nas empresas com 20 ou mais empregados, nos termos da lei.
Parágrafo Único: As empresas comprometem-se a liberar os membros do SESMT para a participação em cursos e treinamentos ligados exclusivamente a orientações sobre medicina e

segurança do trabalho e que sejam promovidos pelas entidades profissionais. Recomenda-se às empresa que, na medida de suas possibilidades, liberem até 2 (dois) membros de sua CIPA para participar dos eventos ora referidos, sendo um deles o presidente da CIPA. Os eventos aqui mencionados serão limitados a 1 (um) por ano, devendo haver a comunicação às empresas sobre a sua ocorrência com uma antecedência de pelo menos 15 (quinze) dias. A liberação dos membros do SESMT deverá respeitar as necessidades de continuidade do atendimento das demandas e exigências do controle e da prestação de serviços de medicina e segurança do trabalho, conforme definido em conjunto pela empresa e pelo sindicato em cada evento.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA-TREINAMENTO

a) O treinamento dos empregados recém-admitidos, para fins de prevenção contra acidentes, será ministrado no horário normal de trabalho.

b) Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com o material de proteção individual (EPIs) e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa. Desde que seja necessário, a empresa fixará um número maior de dias para o treinamento.

c) Recomenda-se às empresas que promovam, de acordo com as suas disponibilidades, orientações sobre dependência química e de álcool.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA-TRABALHO EM DOMICÍLIO

As empresas se comprometem a fornecer expressamente orientações sobre prevenção de doenças e acidentes de trabalho para os seus trabalhadores que se ativam no regime de teletrabalho, em conformidade com o artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA-EXAMES PERIÓDICOS

Os empregados serão submetidos a exames médicos periódicos, admissional e demissional, recebendo cópia dos documentos.

Garantias a Portadores de Doença não Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA-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 contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes, pedido de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA-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 e veículo à disposição para transporte em caso de emergência.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA-SEGURO DE VIDA
As empresas poderão, por liberalidade, implementar apólice de seguro de vida em grupo, com ou sem a co-participação do empregado, nos termos do Decreto 3.265/99, de 29/11/1999.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA-CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS
Mediante negociação com os respectivos sindicatos profissionais, o cumprimento das cotas legais de portadores de deficiência ou reabilitados poderá ser feito por meio de investimentos em projetos de inclusão ou de qualificação de pessoas especiais em instituições especializadas.
Parágrafo único: Por analogia às disposições das Leis nº 14.481, de 13/7/2011, e nº 16.769, de 18/6/2018, do Estado de São Paulo, os portadores de visão monocular e audição unilateral poderão ser contabilizados para o cumprimento da cota prevista no artigo 93 da le nº 8.213/1991.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA-SINDICALIZAÇÃO
Com objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, 2 (dois) dias por ano, sendo 1 (um) dia por semestre, local e meio para esse fim.
Parágrafo Único: A data será convencionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado previamente acordado entre a empresa e o respectivo sindicato, e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA-DIRIGENTES DO SINDICATO-AUSÊNCIAS

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal, no máximo de 2 (dois) por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço sem prejuízo da remuneração, até 12 (doze) dias por ano, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Tais ausências específicas somente poderão ocorrer quando das negociações coletivas da data-base da categoria profissional convenente, em que a empresa autorizada esteja abrangida.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA-QUADRO DE AVISOS

As empresas facilitarão a colocação em seus quadros de avisos, de comunicação do Sindicato dos empregados, desde que assinados por sua diretoria e após previamente aprovados pela direção da empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA-RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas remeterão, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o recolhimento da contribuição sindical, ao correspondente sindicato convenente, em caráter confidencial, mediante recibo, relação em que constem os nomes dos empregados representados pelo mesmo sindicato e os valores unitários das respectivas importâncias descontadas na forma prevista na legislação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA-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 efetivação, juntamente com a relação nominal dos atingidos, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento poderá ser efetuado mediante depósito em conta bancária do sindicato. Neste caso a empresa remeterá, via postal, a relação nominal já referida, acompanhada de cópia da guia de depósito devidamente quitada.

Parágrafo Segundo: As contribuições associativas serão descontadas em folha de pagamento tendo como base as relações de sócios encaminhadas pelo sindicato, cuja autenticidade será declarada sob pena de responsabilidade.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA-COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Conforme deliberação da Assembleia Geral, aberta à categoria como um todo, independentemente de filiação, na forma do art. 617, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho, todos os trabalhadores da categoria (ou do grupo) serão representados nas negociações coletivas e abrangidos pelo instrumento normativo que for celebrado.

Parágrafo Primeiro: Para custeio da ação sindical, especialmente reivindicatória, inclusive das negociações coletivas, greves, manifestações em defesa das reivindicações gerais da classe trabalhadora, cada trabalhador representado contribuirá conforme definido em assembleias e informado para as empresas em prazos razoáveis.

Parágrafo Segundo: A cota será descontada pelo empregador em folha de pagamento, recolhendo o montante em favor do sindicato, sendo 80% em favor do sindicato profissional correspondente, 15% em favor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins do Estado de São Paulo na conta Corrente nº 42668-1, Banco Itaú, Agência 0151, CNPJ nº 62.651.468/0001-01, e 5% para a respectiva Confederação, mediante guias fornecidas pelas entidades beneficiárias até cinco dias após a efetuação do desconto, devendo a empresa informar à entidade de sua base o dia do pagamento e o correspondente quanto para envio dos boletos. Tratando-se de grupo inorganizado em sindicato o desconto no total reverterá em favor da Federação.

Parágrafo Terceiro: A autorização da categoria foi manifestada na Assembleia. Ainda assim, assegura-se aos trabalhadores não sindicalizados o direito de oposição ao desconto a ser manifestado após 10 dias da assinatura do acordo ou da convenção coletiva na sede ou sub sedes do sindicato pessoal e individualmente, por escrito.

Parágrafo Quarto: Na forma da Orientação nº 4 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical - CONALIS - do Ministério Público do Trabalho, fica vedado o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição, constituindo prática antissindical passivel de punição. Neste sentido não serão admitidas oposições coletivas mediante abaixo assinado, manuscritas ou impressas segundo cópia.

Parágrafo Quinto: As entidades sindicais convenentes, que firmaram Termo de Ajuste e Conduta (TAC) junto ao Ministério Público do Trabalho, relativamente à cláusula de contribuição assistencial, em face do disposto no Precedente nº 119 do Tribunal Superior do Trabalho e da Súmula nº 666 do Supremo Tribunal Federal, deverão observar o direito à oposição ao desconto da contribuição assistencial nos termos pactuado no referido TAC.

Parágrafo Sexto: Deverão ser observados sempre os valores aprovados nas assembleias dos Sindicatos dos Trabalhadores de cada base, devendo os Sindicatos Profissionais formalizar a cada empresa de sua respectiva base por meio de ofício.

Parágrafo Sétimo: As disposições da presente cláusula constituem mera reprodução da deliberação das Assembleias realizadas pelos Sindicatos Profissionais, ficando convencionado que toda e qualquer divergência, necessidade de esclarecimento ou dúvida ou ações, questionamentos ou investigações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente com os Sindicatos Profissionais signatários, bem como quaisquer ônus financeiros e/ou impostos incidentes sobre as referidas contribuições serão integralmente assumidos pelos Sindicatos Profissionais signatários, beneficiários, juntamente com os empregados, da contribuição mencionada, e que assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, isentando o Sindicato Patronal signatário, e as respectivas empresas representadas, de quaisquer ônus ou responsabilidades, respondendo as entidades de forma regressiva perante

as empresas ou o sindicato patronal e/ou como litisconsortes passivos nos respectivos processos judiciais.

Parágrafo Oitavo: Todos e quaisquer descontos deverão observar sempre as disposições do acordo judicial dos autos nº 0002074-15.2010.5.02.0319, atendidas as condições do Parágrafo Sétimo desta cláusula.

Ao **STIA SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**: Aos não filiados ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São José do Rio Preto, fica assegurado o direito de oposição ao desconto na forma do Termo de Ajustamento de Conduta nº 8602/2011 afixado na sede do Sindicato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA-LIBERDADE SINDICAL

As empresas admitirão que seus empregados exerçam a cidadania e a liberdade sindical nos termos do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 e legislação pertinente. No caso do Sindicato dos trabalhadores necessitarem utilizar as dependências da empresa de sua base territorial deverá solicitar autorização prévia da mesma, respeitando-se o cronograma estabelecido.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA-ELEIÇÕES SINDICAIS

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

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA-JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação destaConvenção Coletiva de Trabalho, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA-NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste acordo, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

Parágrafo Único: As empresas deverão empresas prestar orientações aos seus empregados acerca de todas as formas de discriminação e assédio.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA-MULTA
Fica estipulada multa de 5% (cinco por cento) do valor do salário normativo conforme previsto neste instrumento, por infração em caso de descumprimento desta convenção, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta cláusula as que já possuam cominações específicas, na lei ou nesta Convenção.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA-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 e parágrafos da CLT.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA-RESSALVA
Ficam ressalvadas as normas ou práticas existentes nas Empresas, desde que não previstas ou não conflitem com a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA-APLICAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS
Prevalecem, para os empregados dos sindicatos acordantes, as condições mais favoráveis praticadas pelas empresas, no que não colidirem com a presente Convenção, vedada qualquer hipótese de acumulação.

São Paulo, 21 de julho de 2026.

VICENTE MANZIONE
Presidente
SIND IND ALIM CONG SUPERCONG SORV CONC LIOF EST S PAULO

FERNANDO LEONE CARRAVAN
Procurador
SIND IND ALIM CONG SUPERCONG SORV CONC LIOF EST S PAULO

SICONGEL

MELQUIADES DE ARAÚJO
Presidente
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

CARLOS MIRANDA – Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BEBEDOURO

MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAÚJO - Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS

JOÃO DE DEUS DE LIMA – Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JAÚ

ARTUR BUENO DE CAMARGO JÚNIOR – Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE LIMEIRA

WILSON VIDOTO MANZON – Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE MARÍLIA

FÁNIO LUIS GOMES – Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PIRACICABA

ORLANDO DOS SANTOS – Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PORTO FERREIRA

JOSÉ GONÇALVES DA SILVA - Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE

EDVALDO SANTOS DA SILVA - Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE RIO CLARO

TIAGO GONÇALVES PEREIRA – Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO SP

MARCO AURELIO MORALLES – Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE COLINA