

**ILMO. SENHOR SUPERINTENDENTE REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM SÃO PAULO**

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 62.651.468/0001-01; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS, CNPJ 46.070.678/0001-41; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE MARÍLIA E REGIÃO, CNPJ n. 51.508.232/0001-96; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PIRACICABA, SANTA BARBARA D'OESTE, AMERICANA, RIO DAS PEDRAS, SALTINHO, TIETE, CHARQUEADA, CNPJ n. 54.407.028/0001-77; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO AÇÚCAR DA ALIMENTAÇÃO E AFINS DE RIBEIRÃO PRETO, CNPJ n. 55.978.050/0001-30; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE RIO CLARO, CNPJ n. 56.398.027/0001-39; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE SANTOS, CNPJ n. 58.255.829/0001-15; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO SP, CNPJ n. 56.359.243/0001-75; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, CNPJ n. 60.209.707/0001-34; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE VOTUPORANGA, CNPJ n. 56.364.540/0001-09;

E

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA PESCA NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ nº 62.643.366/0001-36

Fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mediante as cláusulas que seguem:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024. A data-base da categoria é 1º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

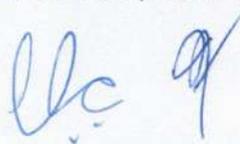
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias dos empregados nas indústrias da Pesca, representadas pelo respectivo sindicato patronal, com abrangência territorial no Estado de SP.

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado, para os empregados abrangidos por esta Convenção o salário normativo no valor de R\$ 2.038,17 (dois mil, trinta e oito reais e dezessete centavos) a partir de 01 de setembro de 2023. Excluem-se da abrangência desta cláusula os menores aprendizes, na forma da Lei.

**CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL**

Os salários dos empregados terão um aumento negociado entre as partes, correspondente ao período de 01.09.22 a 31.08.23, de 5,06% (cinco vírgula zero seis por cento), a partir de 1º de setembro de 2023.



#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)**

Garantidas as condições mais favoráveis, as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 (vinte) 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 (vinte) coincidir com o sábado, o pagamento do vale será antecipado para o primeiro dia útil anterior; se o dia 20 (vinte) coincidir com o domingo ou feriado, o vale será pago no primeiro dia útil imediatamente posterior.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR VIA BANCÁRIA**

As empresas que efetuam o pagamento dos 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 07.12.84.

#### **CLÁUSULA 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, 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.

#### **CLÁUSULA OITAVA – COMPENSAÇÕES**

Serão compensados do aumento previsto na cláusula do aumento salarial, todos os aumentos, antecipações, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01.09.22 e até 31.08.23, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

#### **CLÁUSULA NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de demonstrativo de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação das empresas, até a data da efetivação do mesmo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO PRÉVIO**

##### **AVISO PRÉVIO PARA EMPREGADOS COM 45 ANOS OU MAIS DE IDADE**

As empresas pagarão, juntamente com as demais verbas rescisórias, 30 (trinta) dias do salário nominal mensal, para o empregado dispensado sem justa causa, desde que 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:** Prevalecerá a hipótese mais favorável ao empregado, entre a cláusula acima e o previsto na Lei 12.506 de 11/10/2011.

##### **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.

##### **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.

#### **AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Definem as partes, de comum acordo, que o cumprimento do aviso prévio por parte do trabalhador, demitido ou demissionário, não poderá ser superior a 30 (trinta) dias. No tocante ao aviso proporcional o cumprimento do mesmo cabe unicamente à empresa

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO – FÉRIAS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 01 (um) salário contratual ou 02 (dois) salários normativos aplicáveis aos empregados da empresa, observada a condição mais vantajosa ao empregado. Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem, ou venham a adotar, procedimentos mais benéficos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

**Parágrafo único:** Prorrogado o final da jornada noturna, após às 05 (cinco) horas, é devido também o adicional noturno quanto as horas prorrogadas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS**

As empresas que não implantaram até 20/03/23 programa de participação nos lucros ou resultados relativos ao exercício de 2022, deverão arcar como pagamento de multa para cada empregado no valor de R\$ 820,00 (oitocentos e vinte reais).

**Parágrafo primeiro** – De acordo com o estabelecido no art. 3º da Lei nº 10.101/2000, a multa aqui estabelecida não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade.

**Parágrafo segundo:** As empresas que se encontram em dificuldades econômicas, podem se utilizar da CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA SEXTA - DIFICULDADES ECONÔMICAS constante desta CCT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CESTA BÁSICA**

As empresas, fornecerão a todos seus trabalhadores, mensalmente, Cesta Básica/Vale Tíquete no valor de R\$ 242,00 (duzentos e quarenta e dois reais), a partir de 01.09.2023.

**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 acima fixado, ficando assegurado que as empresas promoverão a correção da Cesta Básica, pelo mesmo percentual aplicado ao salário.

**Parágrafo terceiro:** 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 colaborar para sua instituição.

**Parágrafo quarto:** As empresas tentarão viabilizar junto aos seus fornecedores, tanto no físico como no digital (cartão ou aplicativo) a inclusão da seguinte inscrição: " Benefício obtido na convenção coletiva da categoria".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE DESJEJUM**

As empresas em suas unidades fabris concederão desjejum, aos empregados que trabalhem nos turnos que iniciam ou encerram a jornada pela manhã.

Tal fornecimento não corresponde a salário para efeitos trabalhistas e/ou previdenciários, podendo inclusive as empresas enquadrar tal item no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO - ACIDENTE DO TRABALHO E DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIA**

As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º ao 120º dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho e de 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 atividade, respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, 06 (seis) salários normativos da categoria profissional conveniente, vigentes à data do falecimento.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO-CRECHE**

As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com a Portaria MTb 3296, de 03.09.86, e parecer MTb 196/86, aprovado em 16.07.87, poderá ser substituída, a critério das empresas, pela concessão de auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do Salário Normativo aplicável aos empregados da empresa, observadas as seguintes condições:

Este auxílio pecuniário será concedido a crianças de 0 (zero) a 01 (um) ano de idade, porém limitado ao período máximo de 06 (seis) meses, a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392 da C.L.T.;

O referido pagamento, a título de auxílio pecuniário não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário e aviso-prévio.

O objeto 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;

O auxílio pecuniário beneficiará somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO**

Ao empregado afastado a partir de 01.01.23, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

Parágrafo único: Esta 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) e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE (01.09.22)**

Aos empregados admitidos de 01.09.22 e até 31.08.23 deverão ser observados os seguintes critérios:

Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual ou valor fixo de aumento salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

Sobre os salários de admissão de empregados em função sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a data-base (01.09.22), deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos de acordo com as tabelas fornecidas pelos sindicatos laboral e patronal, sem nenhum custo.

Parágrafo único: Dos aumentos previstos nesta cláusula serão compensadas todas as majorações salariais referidas na cláusula oitava desta Convenção.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - CARTA-AVISO DE DISPENSA**

Entrega, contra recibo, no ato da dispensa, de carta-aviso de dispensa, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, com exceção quando o motivo for abandono de emprego.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – APRENDIZES**

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário correspondente a 70% (setenta por cento) do salário normativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário correspondente a 100% (cem por cento) do salário normativo vigente para a categoria.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA DURAÇÃO ANUAL DO TRABALHO**

As empresas que necessitarem suspender ou reduzir suas atividades, por razões técnicas, operacionais ou comerciais, tais como: falta de matéria prima, falta de energia, manutenção ou instalação de equipamento, diminuição de vendas ou excesso de estoque, poderão ajustar/negociar com o Sindicato profissional Acordo Coletivo de Trabalho que permitirá ou não a flexibilização da duração anual do trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADROS DE AVISOS**

As empresas deverão disponibilizar espaço para a colocação em seus quadros de avisos, de comunicações do Sindicato dos empregados, desde que assinados por sua Diretoria e após previamente aprovados pela direção das empresas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – TREINAMENTO**

O treinamento dos empregados recém-admitidos, para fins de prevenção contra acidente, na hipótese de ocorrer fora do horário normal de trabalho, deverá ser pago como trabalho extraordinário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 05 (cinco) a 08 (oito) anos de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 15 (quinze) 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 (quinze) meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.

**Parágrafo primeiro:** No caso do empregado que conte mais de 08 (oito) anos de trabalho na atual empresa, e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 21 (vinte e um) meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 21 (vinte e um) meses.

**Parágrafo segundo:** 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 terceiro:** Ao empregado que conte concomitante e comprovadamente com mais de 15 (quinze) anos de serviço na atual empresa, 50 (cinquenta) 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 as partes ou pedido de demissão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, será anotada na CTPS.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação serão providenciados pela empresa nos prazos e condições previstos na Lei 7.855, de 24.10.89, ou seja:

a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

**Parágrafo primeiro:** A inobservância dos prazos supra, pela empresa, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal, entendendo-se tal multa como a que equivaler ao seu salário nominal diário, por dia que ultrapassar o prazo legal, limitada em seu total a 02 (dois) salários nominais mensais do empregado.

**Parágrafo segundo:** Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, inclusive do órgão homologador, do Banco

depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, desde que devidamente notificado pela empresa, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência ou concordata decretadas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos descontos permitidos por Lei e por esta Convenção, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP**

Para atender suas respectivas finalidades as empresas fornecerão aos demitidos, no ato da homologação das verbas rescisórias, o PPP devidamente preenchido.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADAS GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante por 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório, exceto nos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e transação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO 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 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADA ADOTANTE**

As empresas concederão licença remunerada para as empregadas que adotarem crianças, observado o que dispõe a Lei nº 10.412/02, que acrescentou o artigo 392-A à CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – LICENÇA PARENTAL**

Fica reconhecida por meio desta cláusula a igualdade de gênero para fins de concessão das licenças maternidade e paternidade às empregadas e aos empregados que tenham filhos (as).

**Parágrafo único:** caso os pais ou as mães da criança sejam ambos empregados, caberá a licença maternidade para um(a), e a licença paternidade para o (a) outro (a).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

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 em regime de acordos de compensação de horas ou quando se tratar de compensações de "dias pontes":

- 70% (setenta por cento) para as 02 (duas) primeiras horas extraordinárias diárias; e
- 75% (setenta e cinco por cento) apenas e tão somente para as excedentes a duas horas extraordinárias diárias.
- 100% de acréscimo em relação ao valor da hora normal, quando o trabalho for prestado em dias destinados ao repouso semanal e em feriados, e não houver concessão de folga semanal compensatória.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

As empresas que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho, no tocante aos seus empregados menores, ficam autorizadas a fazê-lo, observadas as seguintes condições:

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;

Assim, têm-se por cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observados os critérios de proteção ao trabalho do menor e as condições mais favoráveis existentes nas empresas, levando-se o termo a registro na DRT, instruído com cópia da presente Convenção e comunicando-se as entidades sindicais dos trabalhadores, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, após a formalização do acordo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – VARIAÇÃO DE HORÁRIO NO REGISTRO DO PONTO**

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

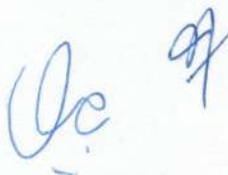
**Parágrafo único:** Não será considerado como à disposição da empresa o tempo despendido pelo empregado para troca de uniforme, assim entendido o tempo necessário para tal fim, no início e no término da jornada de trabalho, bem como os registros do ponto que antecedem ou sucederem a jornada normal de trabalho, no limite de 10 (dez) minutos. As empresas possibilitarão que o limite de 10 (dez) minutos seja compatível com o registro do ponto. Referidas tolerâncias não constituirão direito adquiridos ou alteração no horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

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

Por 02 (dois) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

Por 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheira (o), filhos, pai ou mãe;



Por 01 (um) dia, para internação hospitalar de cônjuge ou filho dependente, quando coincidente com o dia normal de trabalho;

Por 03 (três) dias úteis, para casamento.

Por 03 (três) dias de afastamento, sem prejuízo de remuneração, para acompanhamento médico devidamente justificado de familiares.

Por 01 (um) dia de afastamento, para cipeiros que forem requisitados pelas entidades sindicais para capacitação no CEFS, sem prejuízo da remuneração.

Por 03 (três) dia de afastamento, sem prejuízo de remuneração, em casos do(a) colaborador(a) em situação comprovada de violência doméstica (registro de boletim de ocorrência policial).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

As empresas afixarão nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, as escalas de revezamento de folgas, ressalvados os casos de força maior e casos fortuitos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – FÉRIAS**

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

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

**Parágrafo segundo:** Fica garantido o emprego ou salário por 30 (trinta) dias quando do retorno das férias individuais, sem prejuízo do aviso prévio.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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; e c) chuveiro com água quente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 60 (sessenta) dias, excluídos os casos de contrato 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 conterà os medicamentos básicos.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA PRIMEIRA- DIRIGENTES DO SINDICATO: AUSÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal, de 02 (dois) por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até 04 (quatro) dias, por ano, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas; tais ausências específicas e somente poderão ocorrer quando das negociações coletivas da data-base da categoria profissional conveniente, em que a empresa autorizada esteja abrangida.

**Parágrafo único:** As empresas com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados, cujos dirigentes sindicais, eleitos para compor a diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal, de 04 (quatro) por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até 08 (oito) dias, por ano, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas; tais ausências específicas e somente poderão ocorrer quando das negociações coletivas da data-base da categoria profissional conveniente, em que a empresa autorizanda esteja abrangida.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVAÇÃO DO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES**

As empresas remeterão comprovantes, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o recolhimento das contribuições: sindical, associativa, assistencial e cota de participação negocial ao correspondente Sindicato conveniente, em caráter confidencial, mediante protocolo, em que conste a forma de recolhimento, os nomes dos empregados representados pelo mesmo Sindicato, com os valores unitários das respectivas importâncias descontadas e indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA TERCEIRA – SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, um dia por ano, local e meios para esse fim. 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 e previamente acordado entre a empresa e o respectivo Sindicato e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA QUINTA - JUÍZO COMPETENTE**

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

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA SEXTA - DIFICULDADES ECONÔMICAS**

As empresas que se encontrem em dificuldades que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas da presente Convenção Coletiva, poderão firmar Acordos Coletivos de Trabalho diretamente com o respectivo Sindicato Profissional, negociando tais cláusulas de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação, ficando acordado, desde já, que prevalecerá o Acordo Coletivo em relação a esta Convenção.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA OITAVA – MULTA**

Multa de 10% (dez por cento) do valor do salário normativo previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, por infração, em caso de descumprimento desta Convenção, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se da abrangência desta cláusula, as que já possuam cominações específicas, na Lei ou nesta Convenção.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL**

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 através da Conta Corrente nº 42668-1, Banco Itaú, Agência 0151 – CNPJ: 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 reverte 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 passível 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 PRIMEIRA- DIFERENÇAS SALARIAIS**

As eventuais diferenças salariais relativas ao mês de Setembro/2023, decorrentes da aplicação desta Convenção poderão ser pagas por ocasião do pagamento dos salários do mês de competência Outubro/2023.

Parágrafo único: Fica ressalvada a situação de empresas que tenham fechado a folha de pagamento, antes da assinatura desta Convenção, que poderão pagar as diferenças na folha de pagamento da competência Outubro/2023.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – RECOMENDAÇÃO**

Recomenda-se ao Sindicato Patronal e Profissionais convenientes a elaboração de um seminário com os temas "Nanotecnologia" e "Meio-Ambiente", a ser realizado na vigência desta convenção na sede da Federação dos Trabalhadores.

**Parágrafo único:** envio das CATs, também para ATRA/FETIASP.

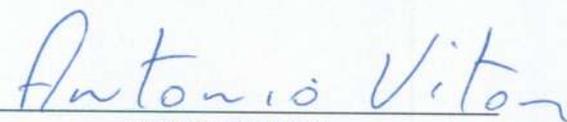
São Paulo, 09 de outubro de 2023.



**ROBERTO KIKUO IMAI**

**Presidente**

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA  
PESCA NO ESTADO DE SÃO PAULO

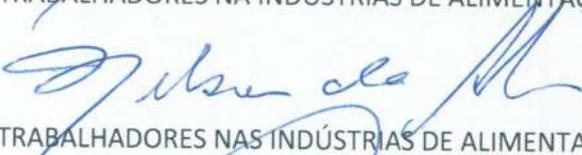


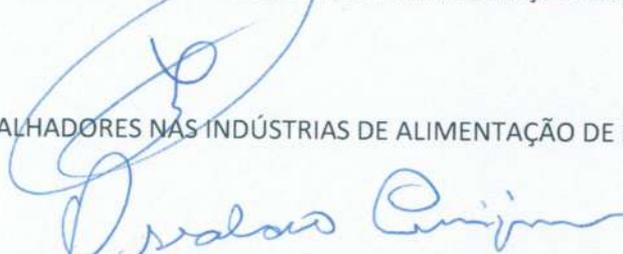
**ANTONIO VITOR**

**Presidente**

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS  
INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

*M*   
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS

*M*   
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARÍLIA

*M*   
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PIRACICABA

*M*   
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO AÇÚCAR, DA ALIMENTAÇÃO DE  
RIBEIRÃO PRETO

*M*   
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE RIO CLARO

*M*   
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SANTOS

*M*   
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSÉ DO RIO  
PRETO



*Wilson da M.*  
M/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

*Wilson da M.*  
M/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE VOTUPORANGA

*Wilson da M.*  
M/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BARRETOS

*Wilson da M.*  
M/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PORTO FERREIRA