

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

SIND DA IND DE MAS ALIMEN E BISCOITOS NO EST DE S PAULO, CNPJ n. 62.648.522/0001-51, neste ato representado por seu Presidente Executivo, Sr. **CLAUDIO ZANÃO**;

SIND IND PROD CACAU CHOCOLATES BALAS E DERIVADOS EST SP, CNPJ n. 62.532.882/0001-93, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **JAIME RECENA**;

SIND IND ALIM CONG SUPERCONG SORV CONC LIOF EST SÃO PAULO, CNPJ n. 46.389.060/0001-49, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **VICENTE MANZIONE**;

SIND DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTAÇÃO DE GUARULHOS, CNPJ n. 49.088.800/0001-03, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **PAULO FRANCISCO DE ALMEIDA**;

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 01º de março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá empregados das indústrias representadas pelos sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Esta convenção abrange somente as categorias e bases territoriais, conforme descrito nas Cartas/Registros sindicais de todas as entidades convenientes, em intersecção, com abrangência territorial em Arujá/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Guarulhos/SP, Itaquaquecetuba/SP, Mairiporã/SP, Mogi das Cruzes/SP, Piracaia/SP, Poá/SP, Santa Isabel/SP e Suzano/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

I - Fica assegurado para os empregados da categoria abrangidos por esta Convenção, a partir de 01.03.2025, um salário normativo de **R\$ 2.100,00** (dois mil e cem reais) por mês.

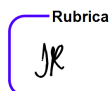
II - Estão excluídos desta garantia os aprendizes na forma da Lei.

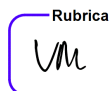
Reajustes/Correções Salariais

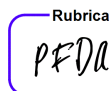
CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

I – Os empregados que em 28.02.2026 percebiam até R\$ 12.523,20 (doze mil, quinhentos e vinte e três reais e vinte centavos) receberão, a partir de 01.03.2026, um aumento salarial de **4,36%** (quatro vírgula trinta e seis por cento), que incidirá sobre os salários de 28.02.2026;

Rubrica


Rubrica


Rubrica


Rubrica


II – Os empregados que em 28.02.2026, recebiam salários superiores R\$ 12.523,20 (doze mil, quinhentos e vinte e três reais e vinte centavos), receberão um valor fixo de R\$ 546,01 (quinhentos e quarenta e seis reais e um centavo), incidentes sobre os salários de 28.02.2026, e será pago a partir de 01.03.2026.

Parágrafo único: As empresas que se encontrarem em dificuldades que as impossibilitem de cumprir a cláusula de aumento salarial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão negociar tal cláusula com o Sindicato dos Trabalhadores, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA – COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01.03.2025 até 28.02.2026, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

CLÁUSULA SEXTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos empregados admitidos após a data-base (01/03/2025) deverão ser observados os seguintes critérios:

PROPORCIONALIDADE		
Mês de admissão	Salários até R\$ 12.523,20: percentual a ser aplicado em 01.03.2026, sobre o salário de 28.02.2025	Valor fixo para empregados com salário superior a R\$ 12.523,20
mar/25	4,36%	R\$ 546,01
abr/25	4,00%	R\$ 500,50
mai/25	3,63%	R\$ 455,00
jun/25	3,26%	R\$ 409,50
jul/25	2,90%	R\$ 364,00
ago/25	2,54%	R\$ 318,50
set/25	2,18%	R\$ 273,00
out/25	1,81%	R\$ 227,50
nov/25	1,45%	R\$ 182,00
dez/25	1,09%	R\$ 136,50
jan/26	0,72%	R\$ 91,00
fev/26	0,36%	R\$ 45,50

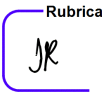
A) No salário de admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de reajustamento salarial e de aumento concedidos ao paradigma, desde que não ultrapasse ao menor salário da função;

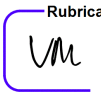
B) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a data-base (01.03.2025), deverá ser aplicado o percentual referente ao AUMENTO SALARIAL, de acordo com a tabela, considerando-se também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 dias.

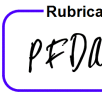
CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS

Eventuais diferenças salariais referentes à data-base 2025/2026, poderão ser quitadas até o pagamento dos salários de maio de 2026.

Rubrica


Rubrica


Rubrica


Rubrica


CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO SALÁRIO (VALE)

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

CLÁUSULA NONA - MORA SALARIAL

O não pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente ao vencido acarretará multa diária revertida ao empregado, correspondente a 2,5% (dois e meio por cento) do Salário Normativo limitado ao valor de 1 (um) salário normativo, conforme especificado na cláusula desta Convenção.

Parágrafo único: Quando o 5º dia útil recair no sábado, as empresas deverão antecipar o pagamento dos salários para o primeiro dia útil imediatamente anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM CHEQUE

As empresas que pagam salários por meio de cheque, deverão observar as exigências da Portaria nº 3.281, de 07.12.84, cuja redação é a seguinte:

“Art. 1º - As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento dos salários e da remuneração das férias através de conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado e com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, ou em cheque emitido diretamente pelo empregador, em favor do empregado, salvo se o trabalhador for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser efetuado em dinheiro.

Parágrafo único. As condições de funcionamento do sistema previsto neste artigo serão estipuladas em convênio entre a empresa e o estabelecimento de crédito, de modo que o empregado possa utilizar a importância depositada de conformidade com o disposto nos artigos 145, 459, parágrafo único, e 465, todos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 2º - Os pagamentos efetuados na forma do artigo 1º obrigam o empregador a assegurar ao empregado:

- a) horário que permita o desconto imediato do cheque;
- b) transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo;
- c) condição que impeça qualquer atraso no recebimento dos salários e da remuneração das férias.”

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- APRENDIZ - SENAI**

Será assegurado aos aprendizes do SENAI, durante o treinamento prático na Empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a cláusula "Salário Normativo" desta convenção.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DECLARAÇÃO DE SALÁRIOS

As empresas, sempre que solicitadas por escrito, fornecerão declaração informando o valor do último salário percebido pelo empregado.

Rubrica
CE

Rubrica
JR

Rubrica
VM

Rubrica
PFDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA- PAGAMENTO ATRAVÉS DO SISTEMA BANCÁRIO

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

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**Aposentadoria****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

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

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

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

Adicional de Hora-Extra**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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

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

Rubrica
CE

Rubrica
JR

Rubrica
VM

Rubrica
PFDA

B) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação a hora normal, quando prestadas nos feriados e nos DSR's.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA

As empresas representadas pelos sindicatos patronais signatários fornecerão a todos seus trabalhadores, mensalmente, Cesta Básica/Vale Tíquete no valor de **R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais)**, que será entregue até o 15º dia do mês subsequente, a ser subsidiada em sua maior parte, com desconto de até 10% (dez por cento) do seu valor.

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

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 do INPC de 3,36% (três vírgula trinta e seis por cento).

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.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE DESJEJUM

As empresas, dos sindicatos patronais convenientes, 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).

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE

As partes convencionam que, a obrigação contida nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com a Portaria MTb-3.296 de 03.09.86, e

Rubrica
CE

Rubrica
JR

Rubrica
VM

Rubrica
PFDA

parecer MTb-196/86, aprovado em 16.07.87, poderá ser substituída, a critério das empresas, pela concessão de auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal correspondente a 30% do Salário Normativo especificado na cláusula desta Convenção.

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

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

c) o objeto desta cláusula, deixará de existir caso a empresa firme convênio com creche, de acordo com a lei ou instale creche própria, ressalvado, entretanto, o pagamento do auxílio-pecuniário desde que iniciado;

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

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRAZO PARA PRESTAÇÃO DE CONTAS DO EMPREGADO DESLIGADO

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

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

Rubrica
CE

Rubrica
JR

Rubrica
VM

Rubrica
PFDA

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

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUITA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica vedado às empresas celebrar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida, desde que o período de afastamento não seja superior a 12 meses, e a demissão tenha sido imotivada.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE AVISO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PIS

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APOSENTADORIA ESPONTÂNEA

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

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE INSTRUMENTOS DE TRABALHO

A empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados os instrumentos de trabalho adequados às suas atividades profissionais, assumindo estes a responsabilidade pela guarda e conservação dos mesmos, devendo devolvê-los por ocasião das trocas decorrentes de seu uso normal, bem como nos casos de desligamento do empregado do quadro da empresa.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADA GESTANTE

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

Rubrica
CE

Rubrica
JR

Rubrica
VM

Rubrica
PFDA

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, conforme determina o artigo 118, da Lei 8.213/91.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DECLARAÇÕES DE CURSOS

Quando solicitado por escrito e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo ex-empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIO (AAS)

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

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

Outras estabilidades

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

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

Rubrica
CE

Rubrica
JR

Rubrica
VM

Rubrica
PFDA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE JORNADA

Fica expressamente ajustado que as empresas poderão adotar o Sistema Alternativo de controle de jornada de trabalho, previsto na Portaria nº 671 de 11 de novembro de 2021, para os empregados submetidos à controle de horário, onde serão registradas as marcações ocorridas durante a jornada de trabalho.

Parágrafo primeiro: Fica pactuado que o sistema adotado pela empresa não admitirá restrições à marcação de ponto e tampouco exigência prévia de autorização da empresa para marcação da jornada de trabalho, sendo que todas as exceções existentes serão rigorosa e exclusivamente apontadas pelos empregados, os quais poderão a qualquer momento acessar o sistema de controle alternativo de jornada de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO – “JORNADA ESPANHOLA”

A) Visando a necessidade e o bem-estar dos trabalhadores da categoria profissional, com fundamento no artigo 7º, XIII da Constituição Federal e na Orientação Jurisprudencial nº 323, da SBDI-I do C. TST, fica autorizada, desde que haja concordância do sindicato profissional, a jornada de trabalho denominada “semana espanhola”, sendo numa semana a jornada de trabalho será 40h00 semanais e na outra será de 48h00 semanais.

B) Entende-se como o dia de trabalho, o dia da semana em que a jornada se encerra.

C) As horas excedentes trabalhadas em uma semana, compensadas pela redução equivalente em semana posterior, em decorrência do regime previsto no caput da presente cláusula, não são consideradas como extraordinárias.

Compensação de Jornada**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÕES DE SÁBADOS NÃO TRABALHADOS**

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

Faltas**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

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

Rubrica
CE

Rubrica
JR

Rubrica
VM

Rubrica
PFDA

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIAS PONTES

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

FÉRIAS E LICENÇAS

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – FÉRIAS COLETIVAS

Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01, serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA CASAMENTO

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

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SESMT

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

Rubrica
CE

Rubrica
JR

Rubrica
VM

Rubrica
PFD

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – UNIFORMES

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Para os casos devidamente comprovados, através de Boletim de Ocorrência (BO), a empregada ou o empregado, vítima de violência doméstica, terá direito a um afastamento de até 5 dias corridos sem prejuízo do salário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR

As empresas deverão, a contar da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, procurar o SIND DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTAÇÃO DE GUARULHOS para a implantação de Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados de que trata a Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 12.832/2013.

Parágrafo 1º- Ficam convalidados os Programas de Participação nos Lucros ou Resultados já instituídos pelas empresas para os exercícios de 2026 e 2027.

RECOMENDAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CAMPANHA CONTRA A VIOLÊNCIA À MULHER

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

As empresas farão divulgação da central de atendimento à mulher: LIGUE 180, e/ou Whatsapp (61) 9610-0180, além dos demais serviços públicos para atendimento de mulheres em situações de violência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – REFEIÇÃO: Recomenda-se às empresas, em suas unidades fabris, que concedam para todos os seus empregados, que laborem em jornadas superiores a 6 horas diárias, uma refeição diária ou outras condições conforme políticas internas, que atenda a finalidade de alimentação do trabalhador.

Parágrafo único: O auxílio refeição ou alimentação concedidos no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) não possuem natureza salarial, não integrarão a remuneração do empregado para nenhum efeito de direito e nem servirão de base para recolhimentos previdenciários e fundiários.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO: Os Sindicatos Laboral e Patronal destacam a importância e segurança jurídica da realização de homologação das rescisões de contrato de trabalho, nesse sentido recomenda-se a realização de homologação das rescisões para trabalhadores com mais de um ano de vínculo empregatício, não sendo obrigatória a sua realização, certo que a empresa deverá efetuar o pagamento das parcelas

Rubrica
CE

Rubrica
JR

Rubrica
VM

Rubrica
PFDA

constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação na forma e prazos previstos no artigo 477 da CLT, com nova redação trazida pela Lei 13.467/17.

RELAÇÕES SINDICAIS

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS A FAVOR DO SEU SINDICATO PROFISSIONAL

A presente cláusula obedece ao Acordo Judicial no processo número 0001636-58.2014.5.02.0089 realizado perante a CEJUSC 2ª INSTÂNCIA/SP do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, relativo aos processos 0001636-58.2014.5.02.0089 e 0002074-15.2010.5.02.0319.

Considerando a decisão homologatória do processo supracitado, “As partes poderão negociar desconto de contribuição assistencial mediante autorização prévia, individual e expressa ou, ainda, via assemblear, garantindo, nesta hipótese, o direito de oposição a qualquer tempo.”

Conforme deliberado em assembleia geral do Sindicato Profissional, as empresas efetuarão o desconto mensal da contribuição assistencial de até 1% (um por cento) do salário de cada empregado, inclusive do 13º salário, limitado ao máximo de R\$ 50,00 (cinquenta reais), para posterior repasse ao sindicato profissional até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, através de guia própria fornecida pelo Sindicato Profissional.

- a) A entidade sindical profissional conveniente encaminhará diretamente às empresas, por meio de ofício, as informações sobre as condições para o desconto da contribuição assistencial, assim como documentação da Assembleia que estabeleceu a referida contribuição.
- b) Fica assegurado a todos os empregados, o direito de oposição ao desconto da contribuição prevista no “caput”, a qual poderá ser manifestada a qualquer tempo por escrito perante o respectivo Sindicato Profissional.
- c) A empresa efetuará o desconto como simples intermediária da relação, não lhe cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já a Entidade Sindical dos Trabalhadores a total responsabilidade pelo cumprimento da decisão judicial.
- d) O Sindicato profissional subscritor da presente Convenção Coletiva de Trabalho obriga-se a participar, como litisconsorte passivo, de qualquer ação individual ou coletiva, inclusive ação civil pública, que tenha por objeto a devolução de valores descontados dos empregados e a ele 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 e entidade patronal conveniente em razão de descontos nos salários dos empregados considerados indevidos, bem como multas decorrentes de eventual autuação imposta por auditores-fiscais do Ministério do Trabalho e/ou Ministério Público do Trabalho.

Rubrica
CE

Rubrica
JR

Rubrica
VM

Rubrica
PFDA

e) As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados, no sentido de manifestar ou efetivar sua oposição quanto ao desconto da contribuição assistencial.

Disposições Gerais - Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - JUIZO COMPETENTE

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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).

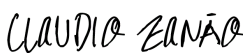
Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

As empresas facilitarão a colocação em seus quadros de aviso, de comunicações do Sindicato dos Trabalhadores, desde que assinados por sua Diretoria e, após, previamente aprovadas pela direção das empresas.

São Paulo, 29 de abril de 2026

Assinado por:



62A987091A4744C

CLAUDIO ZANÃO

Presidente Executivo

SIND DA IND DE MAS ALIMEN E BISCOITOS NO EST DE S PAULO

Assinado por:



8DC2B07C08744B6

JAIME RECENA

Procurador

SIND IND PROD CACAU CHOCOLATES BALAS E DERIVADOS EST SP

Assinado por:

Vicente Manzione

VICENTE MANZIONE

Presidente

SIND IND ALIM CONG SUPERCONG SORV CONC LIOF EST SÃO PAULO

Assinado por:

Paulo Francisco de Almeida

PAULO FRANCISCO DE ALMEIDA

Presidente

SIND DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO DE GUARULHOS