

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009998/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/09/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052066/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.219132/2025-62
DATA DO PROTOCOLO: 29/08/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL, CNPJ n. 62.803.127/0001-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR;

E

SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIMENT E AFINS DE ATA, CNPJ n. 43.756.659/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DULCE ELENA JOSEFINA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE, CNPJ n. 43.975.226/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO GONCALVES FILHO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS USINAS DE ACUCAR,NAS INDUSTR, CNPJ n. 56.365.612/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO DOS SANTOS ARAUJO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS D.A.F.DE JAB, CNPJ n. 60.248.663/0001-51, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SILVANO PEDRO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E AFINS DE MOGI MIRIM E REGIAO, CNPJ n. 52.781.333/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL CONSTANTINO PEDRO;

SINDICATO DOS TRAB NA IND DE ALIMENTACAO TAQUARITINGA, CNPJ n. 64.923.238/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILSON PAIXAO DOS SANTOS;

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 maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria profissional dos trabalhadores nas indústrias de alimentação animal**, com abrangência territorial em **Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Alto Alegre/SP, Américo Brasiliense/SP, Andradina/SP, Araçatuba/SP, Araraquara/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Auriflama/SP, Avanhandava/SP, Barbosa/SP, Bento de Abreu/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Cafelândia/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Clementina/SP, Conchal/SP, Coroados/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Estiva Gerbi/SP, Gabriel Monteiro/SP, Glicério/SP, Guaíçara/SP, Guaraçai/SP, Guararapes/SP, Guariba/SP, Guzolândia/SP, Holambra/SP, Ibirá/SP, Ilha Solteira/SP, Irapuã/SP, Itajobi/SP, Itápolis/SP, Itapura/SP, Jaboticabal/SP, Lavínia/SP, Lins/SP, Luiziânia/SP, Mirandópolis/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Monte Alto/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nova Europa/SP, Nova Independência/SP, Novo Horizonte/SP, Palmares Paulista/SP, Paraíso/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piacatu/SP, Pindorama/SP, Pradópolis/SP, Promissão/SP, Rincão/SP, Rinópolis/SP, Rubiácea/SP, Sabino/SP, Sales/SP, Santa Adélia/SP, Santa Lúcia/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Antônio do Jardim/SP,**

Santópolis do Aguapeí/SP, São João da Boa Vista/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanápolis/SP, Tabapuã/SP, Taquaritinga/SP, Uchoa/SP, Urupês/SP, Valparaíso/SP e Vista Alegre do Alto/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 01 de maio 2025, o salário normativo de R\$ 2.158,04 (dois mil cento e cinquenta e oito reais e quatro centavos) por mês.

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01/05/2024 serão reajustados em 01/05/2025 pelos percentuais únicos, totais e negociados a seguir especificados, obedecidos os seguintes critérios:

- a) os empregados que, em 30/04/24, recebiam salários de até R\$13.081,12 (treze mil e oitenta e um reais e doze centavos) receberão o reajuste de 6,00 % (seis por cento);
- b) os empregados que, em 30/04/24, recebiam salários acima de R\$13.081,12 (treze mil e oitenta e um reais e doze centavos) receberão valor fixo de R\$784,87 (setecentos e oitenta e quatro reais e oitenta e sete centavos).

Parágrafo único: Eventuais diferenças decorrentes das condições hora acordadas, serão pagas até no máximo na competência do mês de setembro/2025.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Do reajustamento salarial estabelecido nesta Convenção Coletiva serão compensados todos os reajuste e aumentos espontâneos ou compulsórios, ocorridos a partir de 01/05/2024 até 30/04/2025, excetos os decorrentes de promoção, transferência equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

CLÁUSULA SEXTA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Na correção salarial dos empregados admitidos entre 01/05/2024 e até 30/04/2025, obdecerá aos seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

- a) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;
 - b) Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as mesmas funções sem paradigma serão aplicados, a partir de 01/05/2025, os percentuais conforme tabela:
- 1) Para a faixa salarial da data de admissão de até R\$13.081,12 (treze mil e oitenta e um reais e doze centavos):

Mês de Admissão	Percentual
maio/24	6,00%
junho/24	5,50%

julho/24	5,00%
agosto/24	4,50%
setembro/24	4,00%
outubro/24	3,50%
novembro/24	3,00%
dezembro/24	2,50%
janeiro/25	2,00%
fevereiro/25	1,50%
março/25	1,00%
abril/25	0,50%

2) Para a faixa salarial da data de admissão superior a R\$13.081,12 (treze mil e oitenta e um reais e doze centavos):

Mês de Admissão	Proporcional
maio/24	R\$ 784,87
junho/24	R\$ 719,46
julho/24	R\$ 654,06
agosto/24	R\$ 588,65
setembro/24	R\$ 523,24
outubro/24	R\$ 457,84
novembro/24	R\$ 392,43
dezembro/24	R\$ 327,03
janeiro/25	R\$ 261,62
fevereiro/25	R\$ 196,22
março/25	R\$ 130,81
abril/25	R\$ 65,41

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO POR MEIO DE CHEQUE

Sempre que o pagamento do salário for realizado com cheque, as empresas concederão meios e condições, na forma da lei, para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia, durante a jornada de trabalho, sem que possa haver prejuízo nos seus horários de refeição e descanso.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Aos empregados deverão ser entregues comprovantes de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo os valores dos recolhimentos ao FGTS, bem como a identificação da empresa empregadora.

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA NONA - APRENDIZES

Será assegurado aos menores em aprendizado 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, 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 DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- a) As horas extraordinárias, quando prestadas de segunda-feira a sábado, serão remuneradas com os percentuais abaixo, 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" :

I - 70% (setenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas extraordinárias diárias; e

II - 75% (setenta e cinco por cento) apenas e tão somente para as excedentes a duas horas extraordinárias diárias.

- b) As horas extras prestadas em dias destinados ao repouso semanal e feriados, e que não houver concessão de folga semanal compensatória, serão remuneradas com o acréscimo de 100% (em por cento) em relação ao valor da hora normal.

Parágrafo Único - As horas extraordinárias serão pagas conforme descrito nesta cláusula, ou compensada no regime de "Banco de Horas", por acordo firmado entre a empresa e o Sindicato Laboral local.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO - FÉRIAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO

Ao empregado afastado recebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário. Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário líquido do empregado, limitado ao teto previdenciário. Este pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 (quinze) e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que se desligar, voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços na atual empresa por mais de 10 (dez) anos, será concedida, como gratificação, a importância correspondente a 1 (um) salário contratual ou 2 (dois) salários normativos, observada a condição mais vantajosa ao empregado.

Parágrafo único: Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem, ou venham a adotar, procedimentos mais benéficos.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) em relação à hora diurna, para fins do artigo 73 e seguintes da CLT, havendo incidência, inclusive, nas prorrogações da jornada noturna de trabalho, mesmo que atingindo a jornada do período diurno.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva deverão constituir Comissões ou definir e apresentar ao Sindicato representativo dos empregados um plano de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR), que atenda o disposto na Lei nº 10.101/2000.

Parágrafo único: As empresas que ainda não possuem o programa de PLR deverão apresentar o respectivo plano ao Sindicato representativo dos empregados no prazo de até 30 dias úteis após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho. As empresas que já possuem programas de PLR deverão renovar seus planos até o dia 30 de setembro de 2025, caso não o façam, pagarão uma multa equivalente a 150% (cem e cinquenta por cento) do valor do Salário Normativo, em favor de cada empregado prejudicado, a título de indenização. Ficam isentas desta obrigação as empresas que já tenham implementado seus programas de PLR.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA DE ALIMENTOS

As empresas fornecerão mensalmente aos empregados uma cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$352,00 (trezentos e cinquenta e dois reais), preservadas as condições já negociadas com as empresas, a qual não integrará o salário para nenhum fim de direito.

Parágrafo Único: As empresas que fornecem um valor maior que ao acima pactuado, deverão corrigir em 5,32% (cinco inteiros e trinta e dois centésimos por cento) os valores já praticados, respeitadas as condições já negociadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA DE ALIMENTOS PARA EMPREGADO AFASTADO

Em caso de afastamento do empregado durante a vigência desta Convenção Coletiva, o mesmo fará jus ao recebimento da cesta de alimentos pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REFEIÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO OU VALE REFEIÇÃO

As empresas abrangidas por esta CCT concederão alimentação no local de trabalho ou vale refeição no valor nominal de R\$ 39,00 (trinta e nove reais) para cada dia de efetivo trabalho, com desconto de até R\$ 1,00 (um real) por dia.

Parágrafo primeiro: As empresas que já concedem auxílio refeição ou alimentação deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticados, desde que não seja inferior ao valor do caput acima, inclusive para os empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente CCT.

Parágrafo segundo: 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."

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUX. ACIDENTE DO TRABALHO E AUX. DOENÇA PREVIDENCIÁRIA

Será assegurada complementação de salário ao empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, do 16º ao 120º dia de afastamento, que trabalhem na atual empresa há mais de 6 (seis) meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário, como se estivessem em atividade, respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, as empresas pagarão aos dependentes legais, sob o título de auxílio funeral, a quantia correspondente a 6 (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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REEMBOLSO-CRECHE

As partes convencionam que a obrigação prevista nos §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT poderá ser substituída, a critério exclusivo das empresas, pela concessão de auxílio pecuniário mensal às suas empregadas, correspondente a 20% (vinte por cento) do Salário Normativo aplicável às empregadas das empresas, observadas as seguintes condições:

- a) O auxílio pecuniário será concedido pelo período máximo de 18 (dezoito) meses, a partir do retorno da empregada ao trabalho, após o afastamento previsto no artigo 392 da CLT;
- b) O referido pagamento, a título de auxílio pecuniário, não integrará o salário para quaisquer fins, não gerando reflexos para efeito de cálculo de férias, 13º salário, aviso-prévio;
- c) O objeto desta cláusula cessará automaticamente caso a empresa instale creche própria ou firme convênio com creche em efetivo funcionamento, cabendo à empresa a devida comunicação interna e notificação à entidade sindical representativa dos empregados;
- d) O auxílio pecuniário será devido exclusivamente às empregadas que se encontrem em serviço ativo na empresa.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA: ADMISSÃO E PROMOÇÃO

No ato da contratação as empresas procederão à anotação legal na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A promoção, desde que efetivada, também deverá ser anotada na CTPS, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas contadas da entrega do documento pelo empregado à empresa, nos termos do parágrafo 8º do artigo 29 da CLT.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA-AVISO DE DISPENSA

Entrega, com contra recibo, de carta aviso de dispensa, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 no artigo 477, da CLT, ou seja, até 10 dias contados a partir do término do contrato.

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 a um salário nominal mensal 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, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência ou concordata decretadas.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

Para o empregado dispensado sem justa causa, o aviso prévio só poderá ser indenizado ou cumprido em serviço, com a redução do horário previsto em lei. As empresas, atendendo à solicitação escrita dos empregados, dispensarão do cumprimento do restante do aviso prévio, cabendo às empresas somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO DO EMPREGADO PARA O EMPREGADOR

O empregado que houver pedido demissão e solicite, por escrito, dispensa do cumprimento do aviso prévio será desligado do emprego, ficando empresa desobrigada do pagamento desse período.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIAS

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 5 (cinco) a 7 (sete) anos de trabalho ininterruptos na atual 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 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.

Parágrafo primeiro: Nesse caso do empregado que conte mais de 7 (sete) anos de trabalhos ininterruptos na atual empresa, e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) 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.

Parágrafo quarto: Para que o empregado possa gozar do benefício previsto no caput, obriga-se a dar conhecimento por escrito à empresa por ocasião da data que adquirir esse direito.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADAS GESTANTES

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 dispensa ou 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 QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Garantia de emprego ou salário, mínimo de 12 (doze) meses, a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado por acidente ou doença do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias, nos termos do artigo 118, da Lei nº 8.213/91.

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, percebendo o correspondente benefício previdenciário, 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.

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADA ADOTANTE

As empresas garantirão ao emprego, ou salário às empregadas que adotarem judicialmente ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de crianças, na faixa etária de 0 (zero) a 12 (doze) meses de idade, a partir da respectiva comprovação, por período de 120 (cento e vinte) dias, conforme artigo 392-A, da CLT.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS

Serão tolerados atrasos, num total de até 10 (dez) minutos, durante a semana, para efeito de entrada no trabalho e pagamento de repouso semanal remunerado, mantidos os critérios mais favoráveis. Referida tolerância não constituirá direito adquirido ou alteração no horário de trabalho.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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:

- a) As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana. Caberá à empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo com os seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação total ou parcial do expediente aos sábados;
- b) Assim, têm-se por cumpridos 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 Delegacia Regional do Trabalho - DRT, instruído com cópia da presente Convenção e comunicando-se as entidades sindicais dos trabalhadores, o prazo de 5 dias úteis, após a formalização do acordo.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

- a) por 2 (dois) dias consecutivo, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- b) por 3 (três) dias consecutivo em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), filhos, pai ou mãe;
- c) por 1 (um) dia, para internação hospitalar de cônjuge ou filho dependente, pai e mãe, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
- d) por 3 (três) dias úteis, para casamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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, a qual deverá ser feita antes ou após a jornada normal de trabalho desde que aceite a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive, mulheres e menores. O referido Acordo após assinatura dos empregados deverá ser protocolado no Sindicato Laboral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE REVEZAMENTO

As empresas afixarão nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, as escalas de revezamento de folgas, ressalvados os casos de força maior e casos fortuitos.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

As férias individuais, 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 regulamentemente.

Parágrafo segundo: Será garantido emprego e salário ao empregado, por 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO

Serão assegurados aos trabalhadores as seguintes condições de higiene e conforto:

- a) água potável, filtrada ou envasada;
- b) sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza; e
- c) chuveiro com água quente.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME E EPI'S

Na exigência pela empresa do uso de uniformes, calçados especiais, equipamentos de proteção individual e ferramentas de trabalho, fica a empresa obrigada a fornecê-las sem ônus para o empregado.

Parágrafo primeiro: O tempo despendido à troca de uniformes e EPI's não será considerado tempo à disposição da empresa.

Parágrafo segundo: O fornecimento será regulamentado pela empresa quanto ao uso, restrição e devolução no caso de rescisão do contato de trabalho e transferência de local de trabalho.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TREINAMENTO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CIPAS

Serão constituídas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CIPAS, nas empresas com 20 (vinte) ou mais empregados, nos termos da lei.

Parágrafo único: Fica a critério da empresa avaliar a possibilidade de liberar ou não ao menos um profissional da CIPA, ou Técnico de Segurança para participar de encontros relacionados à questão da Segurança e Medicina do Trabalho.

PRIMEIROS SOCORROS

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 conterá os medicamentos básicos.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, por até dois dias por ano, local e meios para esse fim.

Parágrafo único: A data será convencionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto previamente acordado entre a empresa e o respectivo Sindicato e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES DO SINDICATO: AUSÊNCIAS

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, serão de no máximo de 2 (dois) por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até 10 (dez) dias por dirigente no período de 12 (doze) meses, sem qualquer prejuízo de remuneração, para tratar de assuntos relacionados à entidade, devendo o sindicato avisar a empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Primeiro: Sendo os dois dirigentes da mesma empresa, e exercendo suas funções na mesma seção, não poderão se ausentar no mesmo tempo, salvo se houver concordância da empresa.

Parágrafo Segundo: Necessitando o Sindicato de apenas 1 (um) dirigente, ele acumulará para si os dias de ausência do outro dirigente, ou seja terá direito a 16 (dezesesseis) dias no período de 12 (doze) meses, não gerando ao empregado que não as usufruiu qualquer direito ou acúmulo de dias, e ao que as usufruiu nada poderá ser compensada em futuros períodos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Será devida contribuição assistencial em favor do sindicato dos trabalhadores por todos os trabalhadores associados e não associados beneficiados com o presente instrumento coletivo de trabalho, nos termos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em sede de embargos declaratórios no ARE 1018459, Tema 935, com repercussão geral.

Parágrafo primeiro - Conforme deliberação da Assembleia Geral dos Sindicatos, as contribuições assistenciais foram fixadas e serão descontadas de todos os trabalhadores em favor do sindicato profissional da categoria de sua base, nas formas deliberadas nas respectivas assembleias.

Parágrafo segundo - O direito de oposição foi garantido conforme deliberação da Assembleia Geral de cada Sindicato.

Parágrafo terceiro - A contribuição será descontada pelo empregador em folha de pagamento, recolhendo o montante em favor do sindicato, até o 10º dia do mês seguinte ao da folha de pagamento em que ocorreu o desconto, mediante guias e/ou boleto bancário a ser fornecido pelo Sindicato de cada base territorial.

Parágrafo quarto - O desconto previsto nesta cláusula, conforme parágrafo primeiro, também será devido pelos empregados admitidos após a assinatura da presente Convenção. Os novos empregados terão o seu exercício assegurado quando da vigência no novo instrumento coletivo.

Parágrafo quinto - A disposição deste parágrafo será observada pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO E AFINS DE MOGI MIRIM E REGIÃO, que, em conformidade com a decisão proferida pelo STF nos embargos de declaração no ARE 1018459 (Tema 935, com repercussão geral), reconheceu a legitimidade da contribuição assistencial obrigatória para todos os empregados. Fica instituída a contribuição assistencial, a ser descontada dos salários de todos os empregados, sócios e não sócios do Sindicato, no percentual de 1% (um por cento) ao mês, sem limite de incidência, durante a vigência deste instrumento coletivo, devendo o valor arrecadado ser repassado ao Sindicato no prazo máximo de 5 (cinco) dias após a realização dos descontos.

a) Fica, ainda, estabelecido o prazo de 10 (dez) dias, contados da data da assembleia que aprovou a pauta de reivindicações do Sindicato, realizada em 20/03/2025, para que o empregado manifeste, por protocolo individual na secretaria do Sindicato, sua opção pelo não desconto da contribuição assistencial acima mencionada.

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

Parágrafo sétimo: A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato da categoria profissional.

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

Parágrafo nono - Caso a legislação atual sofra alterações durante a vigência da presente Convenção Coletiva, as partes se comprometem a se reunir dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, a fim de estabelecer outras formas de desconto e recolhimento, para vigência no instrumento da próxima data base.

Parágrafo décimo - As entidades sindicais convenientes, que firmaram Termo de Ajuste e Conduta (TAC) junto ao Ministério Público do Trabalho, relativamente à cláusula de contribuição assistencial, face ao disposto no Precedente nº 119 do Tribunal Superior do Trabalho e da Súmula nº 666 do Supremo Tribunal Federal, deverão observar o exercício à oposição ao desconto da contribuição assistencial nos termos pactuado no referido TAC, comunicando as empresas de sua base a respeito.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelo Sindicato com antecedência mínima de 48 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA

Multa de 10% (dez por cento) do valor do salário normativo previsto na presente Convenção Coletiva, 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.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - RECOMENDAÇÃO - LAVAGEM DE UNIFORME

Recomenda-se que os empregadores procedam a lavagem dos uniformes de seus empregados, fornecendo-lhes uniformes substitutos, de acordo com o regulamento interno de cada empregador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ERRO NO PAGAMENTO

Na ocorrência de erros comprovados e incontroversos que porventura ocorram no pagamento dos salários, a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da solicitação por parte do empregado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AFASTAMENTO EM CASO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A empresa concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias corridos para empregadas(os) vítimas de violência doméstica e familiar, com possibilidade de prorrogação por igual período nos casos de agravamento da situação, limitado a uma licença por ano.

§1º Condições para Concessão:

- a) Para a concessão do afastamento, será obrigatória a apresentação de Boletim de Ocorrência (BO) que comprove a situação de violência doméstica ou familiar;
- b) O afastamento será concedido por até 5 (cinco) dias corridos, podendo ser prorrogado por igual período mediante a apresentação de laudo médico ou determinação judicial que justifique a necessidade de extensão do afastamento;
- c) Durante o período de afastamento, a empregada ou empregado terá direito à manutenção de todos os benefícios previstos nesta Convenção Coletiva, incluindo assistência médica e planos de saúde, sem interrupção.

§2º Sigilo e Proteção de Dados:

- a) Todas as informações relativas ao afastamento e à situação de violência deverão ser tratadas com sigilo absoluto pela empregadora, não podendo ser divulgadas sem o consentimento expresso da vítima, exceto para cumprimento de determinação legal ou judicial;
- b) A empresa deverá adotar medidas para garantir a proteção dos dados pessoais e a preservação da privacidade da vítima, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018).

§3º Reintegração ao Trabalho:

- a) Findo o período de afastamento, a empregada ou empregado terá garantido o direito à reintegração ao seu cargo ou função, sem qualquer prejuízo em seus direitos trabalhistas;
- b) A vítima poderá solicitar, se desejar, a transferência de local de trabalho, caso isso contribua para a sua segurança e bem-estar, desde que tecnicamente viável e disponível, sem que isso acarrete custos de transferência para a empregadora.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS BRIGADISTAS

Será concedida aos empregados brigadistas, devidamente designados e treinados para a prevenção e combate a incêndios, evacuação de locais e prestação de primeiros socorros, 1 (uma) folga semestral remunerada de 1 (um) dia em reconhecimento às suas funções adicionais e responsabilidades.

§1º Concessão da Folga Semestral:

- a) Terão direito à folga semestral os empregados formalmente designados como brigadistas pela empregadora, que tenham participado dos treinamentos obrigatórios previstos nas normas regulamentadoras vigentes e que desempenhem regularmente suas atividades de prevenção e combate a incêndios, evacuação de emergência e prestação de primeiros socorros;
- b) A folga semestral será concedida em reconhecimento aos serviços prestados, sendo considerada um benefício adicional não integrativo ao salário, sem reflexos para fins de cálculo de férias, 13º salário, FGTS ou qualquer outro encargo trabalhista e previdenciário;

§2º Condições para o gozo da folga semestral:

- a) A folga semestral não poderá ser convertida em valor pecuniário, sendo de usufruto exclusivo do empregado brigadista;
- b) O gozo da folga deverá ser agendado com, no mínimo, 15 (quinze) dias de antecedência, considerando as necessidades operacionais da empresa, para garantir a continuidade das atividades de segurança;

c) A folga não poderá ser acumulada para semestres subsequentes, devendo ser usufruída dentro do período de vigência desta convenção coletiva;

§3º O direito à folga semestral será automaticamente suspenso nos seguintes casos:

- a) Desligamento do empregado da função de brigadista;
- b) Não participação nos treinamentos obrigatórios exigidos para a função;
- c) Cometimento de faltas graves ou descumprimento de normas de segurança.

}

EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR
PROCURADOR
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL

DULCE ELENA JOSEFINA FERREIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIMENT E AFINS DE ATA

ANTONIO GONCALVES FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE

MARCELO DOS SANTOS ARAUJO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS USINAS DE ACUCAR,NAS INDUSTR

SILVANO PEDRO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS D.A.F.DE JAB

DANIEL CONSTANTINO PEDRO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E AFINS DE MOGI MIRIM E REGIAO

GILSON PAIXAO DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB NA IND DE ALIMENTACAO TAQUARITINGA

ANEXOS

ANEXO I - ATA STIA ARARAQUARA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA STIA CADANDUVA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA STIA TAQUARITINGA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA STIA JABOTICABAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA STIA MOGI MIRIM PARTE I

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA STIA MOGI MIRIM PARTE II

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VII - ATA ARAÇATUBA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.