

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP012225/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/12/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065846/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.223897/2025-05  
DATA DO PROTOCOLO: 27/10/2025

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

SIND.DE TRABALHADORES EM ATIV.PESQ.DES.CIE.TEC.CAMP REG, CNPJ n. 59.038.844/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE PAULO PORSANI;

E

MASTERFOODS BRASIL ALIMENTOS LTDA., CNPJ n. 29.737.368/0041-06, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). LIDIANE APARECIDA ALKMIN e por seu Gerente, Sr(a). JULIANA NOZELLA DA SILVA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia**, com abrangência territorial em **Mogi Mirim/SP**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de **01.08.2025** fica assegurado para os empregados abrangidos por esse Acordo Coletivo de Trabalho, um salário normativo de **R\$ 2.800,00** (dois mil e oitocentos reais) **mensais**.

**Parágrafo Único** - estão excluídos desta garantia os menores aprendizes, na forma da Lei.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por este acordo, vigentes em **01.08.2025**, serão reajustados em **01/08/2025** pelos percentuais únicos, totais e negociados a seguir especificados, obedecidos os seguintes critérios:

**a)** os empregados que, em **31/07.2025**, percebiam salários de até **R\$13.081,12** (treze mil e oitenta e um reais

e doze centavos), receberão o reajuste de **6,83% (seis e oitenta e três por cento)** em seus salários. O reajuste corrige a alteração da data base do mês de maio para o mês de agosto.

b) os empregados que, em **31/07.2025**, percebiam salários acima de **R\$ R\$13.081,12** (treze mil e oitenta e um reais e doze centavos), receberão valor fixo de **R\$ 893,44** (oitocentos e noventa e três reais e quarenta e quatro centavos) a ser acrescido em seus salários.

**Parágrafo Único** – A empresa pagará as diferenças relativas aos reajustes acima especificados, de forma retroativa, correspondentes aos salários dos meses de maio, junho, julho, agosto e setembro até 31 de outubro de 2025, no percentual acordado.

## CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados do reajuste e aumento previsto no presente Acordo Coletivo de Trabalho, todos os aumentos, reajustamentos, antecipações, abonos espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de **01.05.2024 e até 31/07/2025**, excetos os decorrentes de promoção, transferência equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e de Acordo Coletivo de Trabalho do período **2024/2025**.

## CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Aos empregados admitidos de **01/05/2024 até 31/07/2025** deverão ser observados os seguintes critérios:

a) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

b) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em função sem paradigma e de admitidos após a data-base (**01.05.2024**), deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos de acordo com as tabelas, considerando-se, também, a proporcionalidade dos dias trabalhados.

Faixa salarial até R\$ 13.081,12 Mês de Admissão	Percentual Proporcional	Faixa salarial até R\$ 13.081,12 Mês de Admissão	Valor fixo Proporcional
mai/24	6,83%	mai/24	R\$ 893,44
jun/24	6,37%	jun/24	R\$ 833,88
jul/24	5,92%	jul/24	R\$ 774,31
ago/24	5,46%	ago/24	R\$ 714,75
set/24	5,01%	set/24	R\$ 655,19
out/24	4,55%	out/24	R\$ 595,63
nov/24	4,10%	nov/24	R\$ 536,06
dez/24	3,64%	dez/24	R\$ 476,50
jan/25	3,19%	jan/25	R\$ 416,94
fev/25	2,73%	fev/25	R\$ 357,38
mar/25	2,28%	mar/25	R\$ 297,81
abr/25	1,82%	abr/25	R\$ 238,25
mai/25	1,37%	mai/25	R\$ 178,69
jun/25	0,91%	jun/25	R\$ 119,13
jul/25	0,46%	jul/25	R\$ 59,56

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO ATRAVÉS DE BANCOS



Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para emitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

**Parágrafo Único** - O intervalo mencionado no “caput” não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Disponibilização obrigatória de comprovantes de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa.

## **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

### **CLÁUSULA NONA - 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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar, mensalmente, dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos por Lei e por este acordo, 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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 ou gerência.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

**A)** 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%** para as duas primeiras horas extraordinárias diárias, e

**75%** apenas e tão somente para as horas excedentes a duas horas extraordinárias diárias;

**B)** **100%** de acréscimo em relação ao valor da hora normal, quando o trabalho for prestado em dias destinados ao repouso semanal e feriados, e não houver concessão de folga semanal compensatória.

**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 local.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 o 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.

#### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que se desligar voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviço na atual empresa, por mais de 10 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.

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de **36%** de acréscimo em relação à hora diurna, havendo incidência, inclusive nas prorrogações da jornada noturna de trabalho, mesmo que atingindo a jornada do período diurno.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE/TICKET NATALINO**

A empresa fornecerá anualmente, no mês dezembro, um vale/ticket natalino no valor de **R\$ R\$550,00** (quinhentos e cinquenta reais), aos empregados da empresa, registrados em Mogi Mirim e que fazem parte da categoria econômica e dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia, o qual, todavia, não restará incorporado a remunerações dos empregados nem terá incidência de quaisquer verbas fundiárias e previdenciárias, bem como IR.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE /TICKET ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá, mensalmente, aos empregados registrados e que fazem parte da categoria econômicas e dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia, um vale compra de alimentação no valor de **R\$750,00** (setecentos e cinquenta reais), retroativo ao mês de maio/2025 o qual, todavia, não restará incorporado às remunerações dos empregados nem terá incidência de quaisquer verbas fundiárias e previdenciárias, bem como IR.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE EDUCAÇÃO**

A Empresa fornecerá um vale educação, aos filhos de seus empregados, com idade de 04 a 14 anos, no valor de **R\$180,00** (cento e oitenta reais) o qual, todavia, não restará incorporado às remunerações dos empregados nem terá incidência de quaisquer verbas fundiárias e previdenciárias, bem como IR.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUX. ACIDENTE DO TRABALHO E AUX. DOENÇA PREVIDENCIÁRIA**

A empresa complementarará, durante a vigência do presente Acordo, 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 seu salário, como se estivessem em atividade, respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará aos seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, 6 (seis) salários normativos da categoria profissional conveniente, vigentes à data do falecimento. Fica excluída dessa obrigação a empresa que mantenha seguro de vida em grupo, com a subvenção total por parte da mesma, bem como as que adotem procedimentos mais favoráveis ou subvençionem totalmente as despesas do funeral.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REEMBOLSO CRECHE**

As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, 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 da empresa, pela concessão de auxílio pecuniário, às suas empregadas, no valor mensal correspondente a **20%** (vinte por cento) do Salário Normativo aplicável aos empregados da empresa, observadas as seguintes condições:

- a)** este auxílio pecuniário será concedido a crianças de 0 (zero) a 2 (dois) anos de idade, porém limitado ao período máximo de 18 (dezoito) meses, a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392 da CLT.
- b)** 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.
- c)** 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.
- d)** O auxílio pecuniário beneficiará somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO PARA FILHO COM DEFICIÊNCIA**

Os Associados que possuam filhos com deficiência, cujas patologias tenham laudo médico especialista validado pelo médico do trabalho da empresa, terão isenção da coparticipação da assistência médica as consultas relacionadas a patologia.

**Parágrafo Único** - Entende-se como deficiência: deficiências físicas, auditivos e visuais; deficiência intelectual e quadros neuro divergentes (TEA - transtornos do espectro autista).

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA: ADMISSÃO E PROMOÇÃO**



No ato da contratação a empresa procedera à anotação legal na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A promoção, desde que efetivada, será anotada na CTPS, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contadas a partir da entrega do documento pelo empregado à empresa, nos termos do art 29 da CLT, ou da data da efetiva alteração do contrato no caso de carteira de trabalho digital.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA-AVISO DE DISPENSA**

Entrega, com contrarrecibo, 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 NONA - 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, até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio trabalhado.

**Parágrafo Único** - 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.

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 TRIGÉSIMA - 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 previsto 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 a empresa desobrigada do pagamento desse período.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 meses, será dispensado do período de experiência

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 5 a 7 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 daqueles 18 (dezoito) meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos. Nesse caso do empregado que conte mais de 7 (sete) anos de trabalhos ininterruptos na atual empresa, e 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. 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.

**§ 1º:** 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.

**§ 2º:** 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 QUARTA - 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.

**Parágrafo Único** - A Licença Maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **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.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

Garantia de emprego ou salário, de 12 (doze) meses, a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado por acidente ou doença de trabalho por período superior a 15 (quinze) dias, nos termos do Artigo 118 da Lei nº 8213/91

### **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado a um máximo de 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 OITAVA - EMPREGADA ADOTANTE**

A empresa garantira o emprego, ou salário às empregadas que adotarem, judicialmente, ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de crianças na faixa etária 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 parágrafo 1º ao parágrafo 4º.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

O empregado ou empregada, vítima de violência doméstica, terá direito ao afastamento de 5 (cinco) dias corridos a partir da data do ocorrido, sem prejuízo de salário, mediante a apresentação de Boletim de Ocorrência.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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, a empresa poderá 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 constatado 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 TERCEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

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

- a)** por 2 (dois) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro(a);
- b)** por 3 (três) dias consecutivos 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, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
- d)** por 3 (três) dias úteis, para casamento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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, 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 a assinatura dos funcionários deverá ser protocolado no sindicato.

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

A empresa fixara 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

As PARTES reconhecem expressamente que o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos decorre única e exclusivamente de necessidades de ordem técnica das análises laboratoriais que são praticadas no laboratório de microbiologia no estabelecimento do Laboratório Regional de Mogi Mirim, não sendo tratados como conveniência da empresa ou de simples medida de economia.

**Parágrafo Único** - Como resultado dos citados motivos de ordem técnica, fica a empresa autorizada a adotar as práticas mencionadas no caput desta cláusula, com ativação de seus funcionários em domingos e feriados, conforme escalas definidas nos itens que seguem e na forma exigida pela Portaria nº 945/2015, do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

As férias individuais, necessariamente serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvados os casos daqueles que obedecem a 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** - Garantia de emprego ou salário até 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE**

A Empresa poderá conceder a prorrogação da licença paternidade de 45 dias, desde que o associado faça o requerimento por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis, após o nascimento do filho e mediante apresentação da certidão de nascimento.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO**

Serão asseguradas 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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. O tempo despendido à troca de uniformes e EPI's não será considerado tempo à disposição da empresa. O fornecimento será regulamentado pela empresa quanto ao uso, restrição e devolução no caso de rescisão do contrato de trabalho e transferência de local de trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RECOMENDAÇÃO - LAVAGEM DE UNIFORME**

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

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CÍPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CIPAS**

Serão Constituídas comissões internas de prevenção de acidentes do trabalho – CIPAS – nas empresas com 20 ou mais empregados, nos termos da lei.

**Parágrafo Único** - Fica a critério de a 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.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO**

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

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa manterá, 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 SEXTA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará a disposição do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, um dia por ano, local e meio 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.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTES DO SINDICATO - AUSÊNCIAS**



O Dirigente Sindical eleito, desde que não afastado de suas funções na empresa, poderá ausentar-se do trabalho para cumprimento das atividades sindicais, sem prejuízo de sua remuneração, por até 24 horas por mês, desde que o sindicato comunique à empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48h devendo esse ser aprovado pela empresa.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES**

As empresas remeterão, no prazo de **10 dias** úteis após o recolhimento da contribuição sindical, ao correspondente Sindicato conveniente, em caráter confidencial, mediante recibo, relação em que constem os nomes dos empregados representados pelo mesmo Sindicato e os valores unitários das respectivas importâncias descontadas.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

As empresas descontarão em folha de pagamento, desde que autorizadas, por escrito, pelos empregados, as respectivas contribuições associativas (mensalidades), recolhendo o total em favor do Sindicato, até **10 dias** após sua efetuação, juntamente com relação nominal dos atingidos, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos. O recolhimento poderá ser efetuado mediante depósito em conta bancária do Sindicato. Neste caso, a empresa remeterá, via postal, a relação nominal já referida, acompanhada de xerox da guia de depósito devidamente quitada.

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

A empresa descontará, de todos os trabalhadores que não se opuserem, 4% (quatro por cento) de um salário nominal, a partir da assinatura do presente acordo, divididos em 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas, através da folha de pagamento, em favor do SINTPq, a título de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL.

Parágrafo Primeiro - Os trabalhadores reconhecem que a campanha salarial é um trabalho coletivo, organizado pelo SINTPq para beneficiar a todos, independentemente da associação ao Sindicato, através do acordo coletivo de trabalho (ACT), e para preservar os princípios da solidariedade, isonomia, da categoria participativa e da boa-fé objetiva, autorizam o desconto mencionado no caput, à exceção da hipótese de do parágrafo sexto desta cláusula;

Parágrafo Segundo - Após o repasse dos valores da cota de participação negocial, a empresa deverá encaminhar lista contendo nome, matrícula funcional e valor descontado de cada trabalhador, além do número de trabalhadores ativos no momento do recolhimento;

Parágrafo Terceiro - Para os trabalhadores que forem admitidos durante a vigência do acordo, a empresa deverá dar ciência da cota de participação negocial e proceder conforme o caput desta cláusula;

Parágrafo Quarto - Para os trabalhadores que forem desligados durante o período de desconto da cota de participação negocial, as parcelas restantes deverão ser descontadas em rescisão e repassadas ao Sindicato;

Parágrafo Quinto - Após a assinatura do acordo coletivo pelas partes, o SINTPq dará ampla divulgação das condições e data do início do desconto da cota de participação negocial;

Parágrafo Sexto – O direito de oposição será exercido para o SINTPq, através do e-mail: [sustentabilidade@sintpq.org.br](mailto:sustentabilidade@sintpq.org.br), no prazo máximo de 10 (dez) dias após a assinatura deste instrumento coletivo.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**



## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - OPOSIÇÃO A COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL**

Após a assinatura do presente acordo será aberto período de 10 dias corridos para os trabalhadores manifestarem oposição a cota de participação negocial, aprovada na Assembleia Setorial dos trabalhadores, que deverá ser encaminhado através do e-mail ([sustentabilidade@sintpq.org.br](mailto:sustentabilidade@sintpq.org.br)), no prazo definido e divulgado pelo SINTPq e empresa.

Parágrafo Primeiro - O SINTPq informará a empresa a relação nominal de todos os trabalhadores que manifestarem oposição a cota de participação negocial para que não seja efetuado o referido desconto.

Parágrafo Segundo - Os trabalhadores em férias ou licença médica terão 10 dias corridos após seu retorno será assegurada a condição prevista no parágrafo primeiro da cláusula de cota de participação negocial.

Parágrafo Terceiro - Decorrido o prazo de manifestação os trabalhadores que não preencherem e entregarem o formulário terão descontados a cota de participação negocial conforme parágrafo primeiro e segundo da cláusula cota de participação negocial deste acordo.

Parágrafo Quarto - Para os trabalhadores que forem admitidos durante a vigência do acordo, a empresa deverá dar ciência do prazo de 10 (dez) dias para oposição a contribuição negocial.

Parágrafo Quinto - O SINTPq encaminhará até o dia do fechamento da folha de pagamento uma lista contendo o nome dos trabalhadores que se opuseram ao desconto.

Parágrafo Sexto - Após a assinatura do acordo coletivo pelas partes, o SINTPq e a empresa darão ampla divulgação das condições e datas para oposição ou opção pelo percentual da cota de participação negocial.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa facilitará 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 da empresa.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MULTA**

Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) do valor do salário normativo previsto na cláusula 3ª, por infração, em caso de descumprimento deste Acordo, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta cláusula, as que já possuam cominações específicas, na Lei ou neste Acordo Coletivo de Trabalho.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - JUÍZO COMPETENTE**

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

}

**JOSE PAULO PORSANI**  
**PRESIDENTE**  
**SIND.DE TRABALHADORES EM ATIV.PESQ.DES.CIE.TEC.CAMP REG**

**LIDIANE APARECIDA ALKMIN**  
**GERENTE**  
**MASTERFOODS BRASIL ALIMENTOS LTDA.**

**JULIANA NOZELLA DA SILVA**  
**GERENTE**  
**MASTERFOODS BRASIL ALIMENTOS LTDA.**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[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>.



