



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CARNES E DERIVADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDICARNES, inscrito no CNPJ sob o nº. 60.984.168/0001-00, neste ato representado(a) por seu Procurador, **Dr. Antonio Fakhany Junior**

e

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE LATICÍNIOS E ALIMENTAÇÃO DE SÃO PAULO – STILASP, inscrito no CNPJ sob o nº. 62.806.575/0001-53, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. Carlos Vicente de Oliveira**;

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

01 - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados a partir de 01/11/2024 pelo percentual único de 4,60% (quatro vírgula sessenta por cento), negociado e ajustado pelas partes para o período compreendido entre 01/11/2023 a 31/10/2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que ainda não concederam nenhum aumento aos seus empregados, poderão pagar as diferenças decorrentes do percentual de 4,60% (quatro vírgula sessenta por cento), ora negociado e devido a partir de 01/11/2024, juntamente com o salário do mês de Junho de 2025, sem quaisquer penalidades ou atualizações.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas que concederam aos seus empregados aumento inferior, se obrigam a integralizar e pagar as diferenças devidas em relação ao reajuste decorrente do percentual de 4,60% (quatro vírgula sessenta por cento), devido a partir de 01/11/2024, juntamente com os salários do mês de Junho de 2025, também sem quaisquer penalidades ou atualizações.



02 - DAS COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os aumentos voluntários ou compulsórios concedidos no período de 01/11/2023 a 31/10/2024, salvo os decorrentes do término de aprendizagem, transferência, implemento de idade, promoção e equiparação salarial.

03 - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após 1º de novembro de 2023, deverão ser observados os seguintes critérios:

A - Aos salários dos admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajuste salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse ao menor salário da função.

B – Em se tratando de funções sem paradigma, serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo, por mês trabalhado, entendendo-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, incidentes sobre os salários da data da admissão observadas as compensações estabelecidas na cláusula 02.

MÊS ADMISSÃO	PERCENTUAL DEVIDO EM 01/11/2024
Novembro/2023	4,60%
Dezembro/2023	4,21%
Janeiro/2024	3,82%
Fevereiro/2024	3,43%
Março/2024	3,04%
Abril/2024	2,66%
Maio/2024	2,27%
Junho/2024	1,89%
Julho/2024	1,51%
Agosto/2024	1,13%
Setembro/2024	0,75%
Outubro/2024	0,38%



PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam excluídos da tabela supra, os empregados admitidos a partir de 01.11.2024.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios, concedidos desde a admissão.

Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transfêrencias, equiparação salarial, obtenção de maioridade e término de aprendizagem.

04 - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

Fica assegurado a partir de 01/11/2024 aos trabalhadores da categoria abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo mensal de R\$ 1.700,00 (Um mil e setecentos reais).

PARAGRÁFO ÚNICO: O salário normativo será corrigido nas mesmas épocas e pelos mesmos índices estabelecidos na cláusula 1ª (primeira) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

05 - DO EMPREGADO SUBSTITUTO

Será pago ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo empregado substituído, na forma da Súmula n.º 159 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

06 - DA FUNÇÃO

As empresas denominarão "servente geral", somente o empregado que não tenha atividade específica.

07 - DAS PROMOÇÕES

O empregado que for promovido de função ou cargo deverá receber um aumento salarial 60 (sessenta) dias após a efetivação da promoção, considerado esse período como de experiência.

08 - PAGAMENTO DA 1ª. PARCELA DO 13º SALÁRIO.

A 1ª. parcela do 13º salário poderá ser paga por ocasião das férias, desde que o empregado requeira por escrito até 05 dias após o recebimento do aviso de férias.



09 - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para prestação de exames vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 10 (dez) dias de antecedência e comprovação posterior.

10 - DO SERVIÇO TEMPORÁRIO E MÃO-DE-OBRA DE EMPREITEIRAS

As empresas eliminarão a mão-de-obra prestada por empregados temporários e empreiteiras, nas atividades produtivas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não se compreende nessa eliminação a mão-de-obra especializada contratada para execução de serviços estranhos às atividades próprias das empresas, tais como: construção de obras, instalação de máquinas e equipamentos, manutenção de restaurantes, limpeza de escritórios e outros.

11 - CESTA BÁSICA

As empresas se obrigam a fornecer, somente a seus empregados, a partir do mês de novembro/2024, uma cesta básica ou vale alimentação no valor mensal de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), observados os termos das normas legais do PAT ou conforme negociado com o sindicato profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As Empresas que já fornecem este benefício, em valores idênticos ou superiores ao estabelecido nesta Cláusula, manterão as condições mais favoráveis já existentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas que já fornecem este benefício, em valores inferiores ao estabelecido nesta Cláusula, deverão complementá-los.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que não reajustaram o valor da cesta básica para R\$ 150,00 a partir de 01/11/2024, poderão pagar as diferenças devidas juntamente com o pagamento do salário do mês de junho de 2025.

12 - DA EMPREGADA GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.



13 - DO AUXÍLIO BERÇÁRIO

As empresas com mais de 30 (trinta) mulheres que não tiverem creches e nem convênios para uso de creches ficam obrigadas, a partir de novembro/2.024, a pagar para as mães o valor correspondente a R\$ 95,40 (noventa e cinco reais e quarenta centavos) por mês, até que o filho complete 12 meses de idade. As empresas com menos de 30 (trinta) mulheres pagarão R\$ 82,73 (oitenta e dois reais e setenta e três centavos) por mês, respeitadas as mesmas condições acima.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão ora estabelecida só será devida durante a vigência do contrato de trabalho e, ainda, quando sua beneficiária estiver no efetivo exercício de suas funções na empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O auxílio-berçário será corrigido nas mesmas épocas e índices estabelecidos na cláusula 1ª (primeira) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

14 - DA GARANTIA DO EMPREGO AOS APOSENTADOS

Nas despedidas sem justa causa decorrentes de razões tecnológicas ou econômico-financeiras, as empresas obedecerão a escalonamento, de tal sorte que fique preservado o emprego dos empregados que, contando com pelo menos 05 (cinco) anos de tempo de serviço na mesma empresa, encontrem-se às vésperas da aposentadoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se às vésperas da aposentadoria o empregado que esteja a 24 (vinte e quatro) meses, ou menos, do instante em que possa pleitear a aposentadoria estabelecida no Regime Geral da Previdência Social, nos termos da lei e obedecidas inclusive às disposições do art. 201 da Constituição Federal de 05/10/88, com as inovações introduzidas pelo art. 1º da Emenda Constitucional nº 20 de 15/12/98, principalmente através dos incisos I e II do seu § 7º.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se o empregado deixar de passar o instante em que poderia pleitear a aposentadoria, nos termos do parágrafo primeiro sem fazer uso dessa faculdade, não nascerá para ele uma nova garantia de emprego.



15 - DO SERVIÇO MILITAR

O empregado em idade de prestação de serviço militar gozará de estabilidade desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após o desligamento, excluídos os contratos de experiência e por prazo determinado.

16 - DO AVISO-PRÉVIO

Para o empregado que, contando mais de 01 (um) ano de serviço na empresa e 50 (cinquenta) anos de idade ou mais fica garantida, além do aviso-prévio que a lei prevê, uma indenização adicional de aviso-prévio correspondente a 30 (trinta) dias.

Essa indenização será devida, tanto quanto ao aviso-prévio cumprido, como quando for indenizado e, em qualquer caso, não integra o tempo de serviço do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O reajustamento salarial coletivo determinado no curso do aviso-prévio beneficia ao empregado pré-avisado da despedida, mesmo que já tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes.

17 - TRANSPORTE

As empresas que já fornecem condução gratuita aos seus empregados, comprometem-se a mantê-la nos mesmos padrões, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

18 - SINDICALIZAÇÃO

As empresas permitirão ao sindicato profissional, promover campanha exclusivamente de sindicalização, durante 03 (três) dias desde que comunicadas por escrito com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, nos meses de maio e setembro, e 1 (um) dia nos meses de Junho e outubro para entrega de documentos no horário de refeição, dos diferentes turnos, em local de fácil acesso previamente determinado pela empresa.

A campanha ficará condicionada, exclusivamente, à arrecimação de novos sócios não sendo permitida qualquer outra atividade, sob pena de suspensão desta autorização.

19 - DISPENSA DE DIRETOR

As empresas autorizarão a dispensa de um diretor sindical para fazer trabalhos fora da empresa, no total de 12 (doze) dias/ano, sem desconto de sua remuneração.



20 - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão a utilização de seus quadros de avisos pelo sindicato profissional, para fixação de boletins convocatórios, comunicados e informações tendentes a manter os empregados atualizados em relação aos assuntos de seu interesse, desde que previamente autorizados pela empresa e devidamente assinados pelo presidente do sindicato profissional.

21 - DOS UNIFORMES E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Quando as empresas exigirem a utilização de uniformes e instrumentos de trabalho, tais como: faca, pedra e fuzil, para execução dos trabalhos, elas deverão fornecê-los gratuitamente aos empregados, que por seu turno, se obrigam a zelar pela manutenção dos mesmos.

22 - ATESTADO MÉDICO

As empresas que não dispõem de assistência médica própria, conveniada ou contratada, deverão aceitar os atestados médicos fornecidos por órgãos oficiais.

23 - DO AMBULATÓRIO MÉDICO

As empresas com mais de 400 (quatrocentos) empregados se comprometem a instalar ambulatório médico, com horário pré-fixado para atendimento.

24 - DO EXAME MÉDICO

Todo empregado será submetido a exame médico periódico, na forma da legislação em vigor.

25 - DO PAGAMENTO DOS DOMINGOS E FERIADOS

Ao empregado que trabalhar em domingos e feriados, sem folga compensatória, as empresas pagarão em dobro as horas trabalhadas e, ainda, a remuneração do repouso propriamente dito ou do feriado a que fizer jus, tendo em vista a frequência da semana anterior.

26- DA JUSTIFICAÇÃO DAS FALTAS

Além das hipóteses previstas no artigo 473 da C.L.T., o empregado poderá deixar de



comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento da(o) companheira(o), do sogro e sogra.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será justificada a falta de até 01 (um) dia para internação hospitalar de filho, exclusivamente para efeito de pagamento do D.S.R.

27 - DA ASSINALAÇÃO DE CARTÃO DE PONTO

Nos termos da Portaria 3.082/84, as empresas com mais de 400 (quatrocentos) empregados assinalarão nos cartões de ponto o intervalo destinado ao horário de almoço em substituição à marcação pelo próprio empregado.

Em reciprocidade, o empregado obriga-se a trabalhar até o início do horário de almoço e reiniciar a jornada imediatamente ao término do intervalo.

28 - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamentos aos empregados, discriminando os títulos, as importâncias pagas e os descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e os valores depositados no F.G.T.S.

29 - DO AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado a empresa pagará, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 03 (três) salários normativos.

Ficam excluídas dessa obrigação, as empresas que mantenham seguro de vida em grupo.

30 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

31 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão dos salários dos empregados beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho uma Contribuição Assistencial, cujo desconto se regerá pelos seguintes limites e condições:

- a) Desconto de 1% ao mês sobre o salário nominal do empregado a partir de



junho/2025, limitado ao valor R\$ 30,00 (trinta reais) e excluído o 13º salário.

- b) O desconto será realizado pela empresa e repassado ao Sindicato Profissional, juntamente com a relação dos empregados, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de guia própria a ser emitida pela respectiva Entidade Sindical.
- c) As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediárias, não lhes cabendo ônus por eventuais reclamações judiciais ou administrativas.
- d) Fica assegurado ao empregado no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o direito de se opor ao desconto desta Contribuição Assistencial, ficando a entidade sindical comprometida a fornecer as informações para as empresas sobre as oposições em 48 horas depois do término do prazo de oposição.
- e) A oposição deverá ser exercida pelo empregado de forma pessoal e presencial, na sede da respectiva Entidade Sindical.
- f) Fica de inteira responsabilidade da Entidade Sindical a eventual obrigação de restituir o valor descontado, em caso de condenação, bem como de prestar esclarecimentos aos empregados da categoria profissional a respeito deste assunto, inclusive em juízo.

32 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

As empresas proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados a higiene pessoal dos seus empregados de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

33 - EXTRATOS DO F.G.T.S.

As empresas se comprometem a solicitar junto aos bancos depositários, semestralmente, os extratos das contas vinculadas dos seus empregados optantes.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esses requerimentos serão encaminhados ao suscitante desde que haja, por escrito, solicitação nesse sentido.

34 - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas que concedem adiantamento salarial deverão fazê-lo até o 5º dia útil após o dia 15 de cada mês.

35 - FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA

O preenchimento pelas empresas do Atestado de Afastamento e Salários (AAS) será efetuado no prazo de 15 dias a contar da solicitação.



36 - OFFICE-BOY

Fica assegurado aos menores não aprendizes, titulados "office-boy" ou "mensageiro", salário equivalente ao piso estabelecido na cláusula 4ª (quarta) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

37 - CIPA

As empresas obrigadas ao cumprimento da NR/5 se comprometem a divulgar os atos relativos às eleições da CIPA no quadro de avisos, previsto na cláusula 20ª (vigésima) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

38 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

As empresas, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, complementarão do 16º ao 30º dia o salário nominal do empregado afastado pela Previdência Social, por motivo de doença.

39 - ACORDO DE COMPENSAÇÃO

As empresas que, por força de acordo de compensação, trabalham 05 (cinco) dias por semana, quando o sábado coincidir com feriado, as horas da compensação trabalhadas durante a semana não serão remuneradas como extraordinárias.

Em contrapartida, quando houver feriado entre segunda e sexta-feira, este dia será pago com base na jornada diária incluídas as horas da compensação.

Se o feriado coincidir com sábado, nenhuma remuneração será devida.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos termos que dispõe a Súmula 349 do Colendo TST, a presente Convenção Coletiva de Trabalho assegura às empresas que adotam o regime de compensação ou de prorrogação da jornada de trabalho a desnecessidade, em atividades insalubres, de inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

40 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 462 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além do permitido por lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, planos ou convênios médico odontológicos, medicamentos, transporte, empréstimos pessoais, contribuições a



associações, clubes e outras agremiações e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

41 - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica facultada às empresas, com a participação do sindicato profissional, a possibilidade de ajustar com seus empregados, jornada flexível em número de horas de trabalho que não poderá abranger período maior do que 12 meses.

42 - DIFICULDADES ECONÔMICAS

As empresas que, comprovadamente, se encontrem em dificuldades que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão negociar tais cláusulas com o sindicato profissional, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação.

43 - PENALIDADES

Multa de 2% (dois por cento) do salário normativo devido na forma estabelecida na cláusula 4ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em caso de descumprimento pelas partes de suas cláusulas, revertendo em benefício do empregado prejudicado.

PARÁGRAFO ÚNICO: A parte prejudicada deverá notificar a outra por escrito. Se sanada a irregularidade no prazo de 15 (quinze) dias, a multa não será imposta.

44 - PRAZO DE VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de 12 (doze) meses, com início em 1º de novembro de 2024 e término em 31 de outubro de 2025.

45 - DO JUÍZO COMPETENTE

Será competente à Justiça do Trabalho, no que couber, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

46 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado ao artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.



Por estarem justas, acertadas e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 3 (três) vias de igual teor.

RECOMENDAÇÃO

Considerando às disposições da Lei 10.101/2000, que trata da Participação dos Empregados nos Resultados ou Lucros, as partes recomendam a implementação do programa.

Parágrafo Primeiro: Recomenda-se que as empresas que ainda não possuem Programa de Participação nos Resultados avaliem a viabilidade de sua implementação. Caso não o façam, recomenda-se o pagamento no valor de R\$ 400,00 a título de multa para pagamento até 30/10/2025.

Será considerado o ano fiscal de 01 de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, ou seja, a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, como referência para a apuração dos resultados.

Parágrafo Segundo: Ficam excluídas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas que já possuam o programa implantado, aquelas que estejam em fase de implantação ou que já houverem iniciado as tratativas com a finalidade de implementar o benefício. Não se aplica qualquer penalidade às empresas que iniciaram as tratativas, mas não implementaram o programa, reconhecendo-se que sua adoção depende de tratativas entre as partes e da análise de viabilidade técnica e financeira.

Parágrafo terceiro: Os valores das multas acima estabelecidos, não serão considerados como base ou parâmetro para a elaboração de qualquer programa.

Parágrafo quarto: A multa aqui estabelecida não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade.

Parágrafo quinto: Fica, desde já, estabelecido que para o ano de 2025 esta cláusula terá caráter obrigatório, ficando a multa previamente estabelecida no valor de R\$ 500,00.

São Paulo, 06 de maio de 2025.



SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CARNES E DERIVADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

Procurador: Dr. Antonio Fakhany Junior

STILASP - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS E ALIMENTAÇÃO DE SÃO PAULO

Presidente: Carlos Vicente de Oliveira