

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025-2026

Pelo presente instrumento **ALIBRA INGREDIENTES S.A**, sociedade anônima inscrita no CNPJ sob no 03.645.657/0001-02, estabelecida na Avenida Alexander Graham Bell, 200, Bloco B, Unidade B.4, Bairro Parque Tecnológico Techno Park, Condomínio Empresarial Graham Bell, aqui representada na pessoa de **LUIZ ALBERTO GONZATTI**, brasileiro, Presidente, portador da cédula de identidade RG nº 8036508681 SSP/RS, inscrito no CPF sob o no 544263160-49, doravante denominada simplesmente **EMPRESA**, e do outro lado, seus empregados, doravante denominados **EMPREGADOS**, devidamente assistidos pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS - SITAC**, entidade sindical de primeiro grau, devidamente inscrito no CNPJ sob o no 46.070.678/0001- 41, situado na Rua José Paulino, no 172, Vila Lúdia, município de Campinas, Estado de São Paulo, aqui representado por seu diretor presidente, Sr. **MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAÚJO**, inscrito no CPF sob o no 120.281.628.21, adiante assinado e doravante denominado **SINDICATO**, têm entre si por justo e acordado, as alterações das cláusulas constantes na CCT 2024-2025, conforme a seguir descritas:

VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado, para os empregados abrangidos por esta Convenção, a exceção do menor aprendiz, um salário normativo a partir de **01/09/2025**, que obedecerá aos seguintes critérios: Salário Normativo de Admissão **R\$ 2.500 (dois mil e quinhentos reais)**.

Parágrafo Único: Entende-se por salário Normativo de Admissão aquele devido durante o período de experiência.

REAJUSTAMENTO E AUMENTOS SALARIAIS

Sobre os salários de 01/09/2025, a Empresa aplicará aos salários de todos os trabalhadores representados pelo Sindicato ora conveniente pelo INPC acumulado nos últimos 12 (doze) meses (INPC 5,5%).

- Salários acima de 15.825,00 (quinze mil, oitocentos e vinte e cinco reais) terão o reajuste fixo máximo de R\$ 871,00 (oitocentos e setenta e um reais) no ano de 2025, sendo que o valor limite 15.825,00 (quinze mil, oitocentos e vinte e cinco reais) será reajustado anualmente conforme reajuste da data base e composição entre Sindicato x Empresa.

O aumento salarial, para os colaboradores que ingressaram na empresa após setembro/2024, será proporcional ao tempo trabalhado, conforme tabela abaixo:

set/24	5,50%
out/24	5,04%
nov/24	4,58%
dez/24	4,12%
jan/25	3,67%
fev/25	3,21%
mar/25	2,75%
abr/25	2,29%
mai/25	1,83%
jun/25	1,37%
jul/25	0,92%
ago/25	0,46%

PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE REMUNERAÇÃO PARA CARGOS DE LIDERANÇA

Para os empregados que exercem cargos de liderança e concomitantemente as empresas possuem programas específicos de remuneração para cargos de liderança, o reajuste salarial para estes empregados será respeitado o previsto nos programas, desde que não haja prejuízo salarial ao empregado, respeitado no mínimo o reajuste previsto nesta convenção coletiva.

PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Para o pagamento das verbas rescisórias, inclusive saldo salarial, férias vencidas e anotação da data de desligamento na CTPS, observar-se-á o disposto no artigo 477 e parágrafos 6º e 8º da CLT.

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO E PROMOÇÃO

Garantia ao empregado, admitido ou promovido para a mesma função de outro dispensado, do maior salário pago ao exercente da mesma função na empresa.

COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO

Ao empregado afastado a partir de 01/09/2025, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, 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. Tal pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 (quinze) e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Adiantamento, pelas empresas, de 50% (cinquenta por cento), do valor do 13º, (décimo terceiro

salário) sempre que solicitado pelo empregado, ressalvada a exceção disposta no parágrafo único desta cláusula. **Parágrafo Único:** Todavia, fica assegurado aos empregados que usufruírem as férias no mês de janeiro e, que tenham solicitado o adiantamento do 13º salário de receberem o referido adiantamento no primeiro dia útil de fevereiro.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Nas transferências para outros municípios, que implique mudança de domicílio, receberá o empregado um adicional de **30% (trinta por cento) do salário**, desde que ultrapasse 30 (trinta) dias consecutivos. Nas transferências por períodos inferiores a 30 (trinta) dias, será assegurado o retorno semanal do empregado ao seu domicílio de origem. O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências definitivas.

QUINQUÊNIO

A cada vez que o empregado completar 5 (cinco) anos de trabalho na Empresa, terá direito a uma bonificação de forma não cumulativa, a título de prêmio mensal, um valor equivalente a 15% (quinze por cento) incidente sobre a importância do piso de 2024, acrescidos do reajuste de 5,5 %, importância esta, ora instituída é denominada Piso de Incidência do Prêmio por Antiquidade/quinquênio. Tal premiação se limitará à 03 (três quinquênios).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

A Empresa possui Política interna de pagamento da PLR validada pelo Sindicato.

CESTA BÁSICA

A empresa pagará em folha de pagamento ou cartão a Cesta Básica a seus empregados mensalmente no valor de **R\$540,00 (quinhentos e quarenta reais)**. A concessão da Cesta Básica não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais.

Parágrafo Único: Fica assegurado o fornecimento da cesta básica aos empregados afastados pelo INSS, exclusivamente a contar deste afastamento, e pelo período, conforme segue:

- a) Por doença pelo prazo de 03 (três) meses;
- b) Por acidente de trabalho pelo prazo de 06 (seis) meses;
- c) A empregada afastada por licença maternidade pelo prazo de 06 (seis) meses.

VALE REFEIÇÃO

A empresa pagará em folha de pagamento ou cartão a Vale Refeição a seus empregados mensalmente no valor de **R\$975,00 (novecentos e setenta e cinco reais)**. A concessão do Vale Refeição não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais.

AUXÍLIO FUNERAL

Em ocorrendo a morte do empregado, a empresa pagará a seus dependentes, a título de auxílio funeral, a importância equivalente a **6 (seis) salários normativos**, obedecido o disposto no "caput" da cláusula salário normativo desta convenção. Em ocorrendo falecimento do cônjuge do empregado, ele receberá importância equivalente a 04 (quatro) salários normativos.

AUXÍLIO CRECHE

A empresa pagará em folha de pagamento à título de Auxílio Creche o valor de até 15% (quinze por cento) do salário da empregada, mensalmente, a partir do retorno da licença maternidade para cada filho até a idade de até 3 (três) anos (36 meses).

Poderão solicitar o auxílio creche as empregadas que recebam até 03 (três) **SALÁRIOS NORMATIVOS**. O pagamento estará condicionado ao envio do comprovante de pagamento das despesas para o RH. A concessão do Auxílio Creche não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais.

Parágrafo Único: As regras valerão para novas beneficiadas, as empregadas contempladas com o auxílio creche do ACT 2022, continuarão recebendo o benefício até o(s) filho(s) completar (em) 06 (seis) anos e 11 (onze) meses.

AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR/MATRÍCULA/UNIFORME

As novas beneficiárias do auxílio creche 2025, farão jus ao auxílio material escolar/matrícula/uniforme que será pago em uma única parcela anual no valor de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais).

AUXÍLIO CRECHE ESPECIAL

A empresa pagará em folha de pagamento a título de AUXÍLIO CRECHE ESPECIAL a todos (as) os (as) colaboradores (as) que têm filhos ou que detêm a guarda legal de pessoa com deficiência (PCD) até o limite de 6 (seis) anos e 11 (meses), o valor máximo R\$ 1.320,00 (um mil trezentos e vinte reais) mediante comprovação de despesas. A concessão do Auxílio Creche Especial não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais.

AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE/ANTECIPAÇÃO

A empresa garantirá a antecipação dos valores relativos ao "Auxílio-Doença" ou "Auxílio Acidente" até a sua regularização pelo INSS, que será pago na data de vencimento dos salários. **Parágrafo Único:** A empresa, fica autorizada pelo empregado beneficiado que, eventual valor pago a maior em virtude da antecipação, poderá ser descontado em folha de pagamento, quando do seu retorno, se eventualmente, não descontado da Complementação Previdenciária.

AUXÍLIO ENFERMIDADE - FALTA DE CARÊNCIA

Não tendo o empregado a carência necessária para a percepção do Auxílio Enfermidade Previdenciário, a empresa pagará **50% (cinquenta por cento)** do seu salário durante o tempo em que o funcionário permanecer afastado, limitado a 90 (noventa) dias.

Parágrafo Único - Adquirida a carência a que se reporta o "caput", cessa este benefício, aplicando-se a seguir o previsto na cláusula complementação previdenciária empregado afastado, desta convenção, respeitado o limite ali estabelecido.

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 **12 (doze) meses**, será dispensado do período de experiência.

AVISO DE DISPENSA

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave, deverá ser avisado do motivo de sua dispensa, por escrito e mediante recibo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

Garantia ao empregado de interromper o cumprimento do aviso prévio legal, a qualquer tempo, conforme seus interesses, todavia fica isenta a empresa de pagar o aviso prévio remanescente.

AVISO PRÉVIO - PAGAMENTO

A empresa pagará juntamente com as demais verbas rescisórias, **30 (trinta) dias do salário nominal mensal**, para o empregado dispensado sem justa causa, desde que possua, concomitantemente, 35 (trinta e cinco) anos ou mais de idade e conte com, pelo menos, 10 (dez) anos ininterruptos de trabalho na atual empresa.

Parágrafo Único: O disposto acima subsistirá até que seja regulamentado o inciso XXI do art. 7º, da Constituição Federal, que trata do Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocasião em que prevalecerá a hipótese mais favorável ao empregado.

VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de **24 (vinte e quatro), meses de** aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou especial, em seus prazos mínimos e contam com pelo menos **05 (cinco) anos de serviço na atual empresa**, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para a aposentação; ficam porém, excluídos do previsto nesta cláusula, os casos de rescisão do contrato por iniciativa do empregado, por mútuo acordo entre empregado e empregador e, ainda, por justa causa.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado terá o prazo máximo de **60 (sessenta) dias** úteis para informar de maneira escrita ao RH da Alibra a data que deu entrada no pedido de aposentaria.

COMPLEMENTAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

As empresas complementarão na data de vencimentos dos salários dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente do trabalho no período de 16º a 120º dias de afastamento, desde que **tenha mais de 06 (seis) meses ininterruptos de trabalho na atual empresa**, e nas seguintes condições:

A. 90% (noventa por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com até 05 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na atual empresa;

B. 100% (cem por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 05 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na atual empresa.

Parágrafo Único: Para que o empregado possa fazer jus à complementação deverá apresentar à empresa até o dia 15 (quinze) de cada mês o documento comprobatório do efetivo valor recebido do INSS.

VALE ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão a seus empregados, adiantamento salarial de **40% (quarenta por**

cento) do valor do salário nominal mensal, a ser efetuado no dia 16 de cada mês, ressalvada a manutenção de condições mais benéficas anteriormente existentes na empresa.

OBS.: Caso o dia 16 (dezesesseis) coincida com sábados, domingos e feriados, o pagamento será efetuado no 1º (primeiro) dia útil subsequente.

A data do pagamento do adiantamento salarial poderá ser alterada, desde que haja acordo coletivo com a respectiva entidade sindical representativa dos trabalhadores.

IGUALDADE SALARIAL E DE OPORTUNIDADE

Não haverá desigualdade de remuneração, promoções, condições de trabalho por motivo de sexo, raça, religião ou convicções políticas-filosóficas, respeitado o disposto no art. 461 e parágrafos da CLT.

APOSENTADOS - RESCISÃO CONTRATUAL

Os empregados já aposentados, porém, trabalhando, e que pretendam não mais continuar em atividade, por solicitação dos mesmos e/ou por iniciativa da empresa, terão seus contratos de trabalho rescindidos e indenizados como se dispensados sem justa causa e, com a indenização da multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS sobre a totalidade dos depósitos havidos na conta vinculada durante o contrato de trabalho, independentemente de saque havido por motivo de aposentadoria.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que se encontram afastados pelo INSS e desfrutando do benefício de aposentadoria por invalidez por mais de 05 (cinco) anos, e que pretendam rescindir o contrato de trabalho pois a manutenção do vínculo não lhe aproveita, por solicitação dos mesmos, terão seus contratos de trabalho rescindidos e indenizados como se dispensados sem justa causa e, com a indenização da multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS sobre a totalidade dos depósitos havidos na conta vinculada durante o contrato de trabalho, independentemente de saque havido por motivo de aposentadoria.

Parágrafo Segundo: Nas hipóteses previstas no caput e parágrafo 1º desta cláusula, caso o pedido seja de iniciativa do empregado e coincidindo a data de extinção do contrato de trabalho no período de trinta dias que antecede a data base, fica isenta a empregadora do pagamento da indenização adicional prevista na Lei 7.238/84.

QUADRO DE AVISOS

A empresa permitirá que os Sindicatos de Trabalhadores utilizem seus quadros de avisos para afixação de comunicados, desde que o material a ser exposto seja autorizado pela empresa.

TREINAMENTO

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

GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO NO RETORNO DE FÉRIAS

Garantia de emprego ou salário de **45 (quarenta e cinco) dias** exclusivamente ao empregado que saiu de férias e imediatamente ao término das férias retornou ao trabalho correspondente a trinta dias a contar do primeiro dia do retorno das férias aos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva, sem prejuízo do aviso prévio. Ficam excluídos do previsto nesta cláusula, os

casos de rescisão do contrato por iniciativa do empregado, por mútuo acordo entre empregado e empregador e, ainda, por justa causa.

CAFÉ DA MANHÃ

A empresa concederá a todos os empregados (as) um café da manhã, constituído de um copo de café com leite (tipo pingado), pão e manteiga ou similar.

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

GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

- a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até **06 (seis)** meses após o parto;
- b) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador de seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 30 (trinta) dias, posteriores ao aviso prévio legal;
- c) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com a assistência do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, observado o disposto no parágrafo 1º do artigo 477 da CLT.

SERVIÇO MILITAR

- a) Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos **30 (trinta)** dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT;
- b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra;
- c) Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência do respectivo Sindicato da Categoria profissional, observado o disposto no parágrafo 1º do art. 477, da CLT.

GARANTIA A EMPREGADA ADOTANTE

Garantia de emprego ou salário à empregada adotante de 05 (cinco) meses após a concessão da adoção, mediante comprovação.

EMPREGADA ADOTANTE

A segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário maternidade pelo período de:

- a) 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 01 (um) ano de idade;
- b) 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 01 (um) e 04 (quatro) anos de idade
- c) 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 04 (quatro) e 08 (oito) anos de idade.

ESTABILIDADE CIPEIROS

- a) Fica garantida estabilidade no emprego para todos os membros titulares eleitos da CIPA e seus respectivos suplentes.

b) Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser na forma da lei ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência do respectivo Sindicato da Categoria Profissional, observado o disposto no parágrafo 1º do artigo 477, da CLT.

HORAS EXTRAS

Havendo trabalho extraordinário, a hora extra será remunerada com adicional de **60% (sessenta por cento)** calculado sobre o valor da hora normal; as horas extras trabalhadas em dias de repouso e feriado serão remuneradas com adicional de **100% (cem por cento)** incidente sobre o valor da hora normal. **Parágrafo Primeiro:** Os percentuais poderão ser alterados mediante acordo coletivo a ser tratado entre empresa e respectivo sindicato profissional.

ELIMINAÇÃO DO EXPEDIENTE AOS SÁBADOS

Nos termos do art. 59, § 2º 1, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica acordado entre as partes o acréscimo de 48 (quarenta e oito) minutos suplementares à jornada normal de trabalho, de segunda à sexta-feira, para colaboradores das áreas administrativas, sem implicar em acréscimo do salário, ocorrendo a compensação mediante a eliminação do expediente aos sábados. Perfaz-se, com isso, um total de 44 horas semanais de trabalho. Nos casos em que o feriado recaia num sábado o trabalhador não fará jus ao pagamento de horas extras tampouco redução da carga horária diária.

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

- a) Por **03 (três)** dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro, sogra e avós;
- b) Por **03 (três)** dias consecutivos, em caso de falecimento de irmão ã);
- c) Por **07 (sete)** dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheira (o), filhos, pai ou mãe;
- d) Por **06 (seis)** dias para internação hospitalar de cônjuge, pai, mãe, companheira (o), ou filho dependente, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
- e) Por **07 (sete)** dias úteis, para casamento;
- f) Até **05 (cinco)** dias no decorrer do ano para acompanhamento de filho até 12 (doze) anos de idade ao médico, mediante a apresentação de atestado ou declaração assinada pelo médico de acompanhamento no prazo de 72 (setenta e duas) horas da consulta.

TOLERÂNCIA PARA ATRASOS

Serão tolerados atrasos dos empregados na forma do artigo 58, § 1º da CLT.

ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 45% (quarenta e cinco por cento), para fins do Artigo 73 da CLT.

PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica na forma do artigo 59, caput da CLT, ajustado a prorrogação da jornada de trabalho, até o máximo legal permitido, salvo o previsto em acordo coletivo de trabalho.

CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO E FÉRIAS

A empresa poderá adotar sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho, nos termos do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Portaria GM/MTE nº 373/2011.

Ao final de cada mês, o espelho eletrônico contendo os registros de ponto será disponibilizado ao empregado, que deverá confirmar sua conferência mediante aceite eletrônico pelo sistema ADP ou outro meio eletrônico equivalente. O registro eletrônico, acompanhado do aceite, substitui a assinatura física e a impressão de documentos, nos termos da legislação vigente, inclusive em substituição às exigências da Portaria 1510/2009 e suas alterações posteriores.

A concessão e formalização das férias do empregado também serão realizadas mediante aviso e aceite eletrônico, dispensando assinatura física de documentos, conforme legislação aplicável.

TURNOS DE REVEZAMENTO

Os empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, terão jornada diária de 06 (seis) horas, salvo acordo coletivo.

ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Abono de faltas ao empregado estudante nos dias de exames, desde que em estabelecimento oficial, autorizado ou reconhecido, de ensino, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas horas) e comprovação posterior.

ESCALAS DE FOLGAS

Obrigam-se a empresa a afixar nos locais de trabalho de seus empregados, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, escala mensal de folgas, sempre que funcionarem em domingos e feriados.

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quando a empresa suspenderem o trabalho, por motivos técnicos, para a execução de serviços de manutenção e limpeza, não poderão exigir a compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, em dias de férias, nem exigir que sejam repostas as horas não trabalhadas. Isto ocorrendo, referidas horas serão pagas como extras de acordo com o disposto na cláusula (horas extras).

LANCHE

A empresa fornecerá a seus empregados, lanche gratuito sempre que a jornada de trabalho for noturna ou superior a **10 (dez)** horas.

FORMAÇÃO EDUCACIONAL

A participação do empregado em curso de formação educacional através de programas originados pela TV Educativa, ou qualquer outro sistema ou método, quando oferecido pela Empresa-Empregadora, bem como quando o empregado estiver realizando cursos/programas ou seminários para o seu treinamento ou aprimoramento pessoal/profissional proporcionados e custeados pelo empregador ou por terceiros, salvo nos casos em que o empregado se manifeste no sentido de não participar do evento, por entendê-lo desnecessário ao seu currículo profissional,

após a jornada de trabalho, não será considerada como tempo à disposição da Empregadora, e em consequência não haverá por parte do Empregado, o direito à percepção de horas extraordinárias.

MARCAÇÃO DE PONTO - DISPENSA INTERVALO DE REFEIÇÃO

No horário estabelecido para descanso ou refeição, as Empresas que adotam cartão de ponto poderão dispensar o registro de ponto no início e no término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diária e conste do espelho de ponto o horário destinado a tanto.

Parágrafo Único: Fica estabelecido que em instituindo ou mantendo qualquer empresa, o benefício de conceder ao empregado, café ou refeição, antes do início da jornada de trabalho, o período destinado a utilização desse benefício não será considerado na duração do trabalho independentemente do tempo de duração da jornada de trabalho adotada.

INTERVALO DE REFEIÇÃO - TRABALHO EXTERNO

Encontra-se implícito no fornecimento do reembolso de despesas de alimentação e/ou concessão de vale refeição, em qualquer de suas modalidades em tíquete ou meio magnético, a concessão pela empresa do intervalo para as refeições, de no mínimo **01 (uma)** hora (ART. 71, CLT).

FÉRIAS

- a. O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com folgas, feriados ou dia já compensado, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana.
- b. Quando as férias coletivas ou individuais abrangerem os dias **25/12 (vinte e cinco de dezembro)**, e **01/01 (primeiro de janeiro)**, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.
- c. As férias do empregado poderão ser fracionadas (desde que por ele solicitado) em até 03 (três) períodos, sendo que **um dos períodos não pode ser menor a 14 dias corridos e os outros dois períodos não podem ser inferiores a 5 dias corridos.**

CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

As empresas assegurarão a seus empregados:

- a. Água potável;
- b. Sanitários em condições de higiene, separados para homens e mulheres;
- c. Armários individuais para a guarda de roupas e pertences dos trabalhadores, cujo trabalho exija a troca de roupa;
- d. Chuveiro com água quente;
- e. Papel higiênico nos sanitários.

EQUIPAMENTOS E UNIFORMES

Fornecimento gratuito, ao empregado, de equipamentos EPI'S, ferramentas e os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho de suas funções e de uniformes obrigatórios e outros, quando exigidos pelo empregador.

TREINAMENTO MEMBROS DA CIPA

A empresa por liberalidade, disponibilizarão **01 (uma)** vez por ano, no período de até dois dias, na quantidade de até 03 (três) Membros efetivos da CIPA para treinamento pelo sindicato mediante pedido escrito da entidade sindical com a informação sobre o curso/treinamento. A escolha dos membros da CIPA a serem liberados será de comum acordo.

ATESTADOS MÉDICOS-ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do respectivo Sindicato da categoria profissional, desde que mantenham convênio com o INSS e desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS 1722, de 25.07.79. Os atestados que retratem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

Parágrafo Único: Os empregados deverão apresentar os atestados médicos às empresas com até 72 (setenta e duas) horas do seu recebimento, para fins de abono das faltas. Em caso de impossibilidade justificada da entrega do atestado no prazo ajustado, poderá fazê-lo mediante comprovação posterior, porém sempre que possível deverá, pré avisar a empresa do ocorrido por telefone.

EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA COMUM

Garantia de emprego e salário ao empregado afastado por doença comum, pelo INSS, na vigência do contrato de trabalho, a partir da data de retorno à atividade, se, incapacitado para exercer a função que vinha exercendo e, sem condição de exercer função compatível com seu estado físico. Essa garantia será por período igual ao do afastamento, até o limite de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do aviso prévio, excluídos os casos de contrato a prazo certo, justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demissão.

Parágrafo Único: A empresa garantirá o pagamento dos dias parados até o limite de 60 (sessenta) dias, exclusivamente, na hipótese, do empregado afastado pelo INSS, retornar com alta médica do INSS na vigência do contrato de trabalho e, se, o médico da empresa por ocasião do exame médico de retorno, julgar o empregado inapto ao trabalho e, retorná-lo ao órgão previdenciário e, o INSS não reconhecer a incapacidade e manter a alta já concedida.

DEFICIENTES FÍSICOS

Obrigam-se as empresas a admitirem trabalhadores fisicamente deficientes, na forma da Lei.

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 conterà os medicamentos básicos, bem como absorventes higiênicos para casos de emergências.

EXAMES PERIÓDICOS

Obrigam-se a empresa a submeter a exames clínicos seus empregados a cada **06 (seis)** meses, desde que trabalhem em ambiente comprovadamente insalubre, e a cada **12 (doze)** meses, quando trabalhem em locais salubres, na forma da NR 7.

EMPREGADO ACIDENTADO

Garantia de emprego e salário na forma da Lei.

ELEIÇÕES SINDICAIS

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

Parágrafo Único: Garantia de licença remunerada, inclusive pagamento de 13º salários e férias acrescidas de 1/3 ao empregado eleito como diretor-presidente do sindicato dos trabalhadores nos termos do artigo 522 da CLT, abrangidos pela presente convenção coletiva, quando requerido pela entidade sindical, mediante a comprovação de sua eleição e posse, pelo prazo correspondente ao do efetivo exercício de um mandato sindical.

SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará à disposição do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, um dia por ano, local e meios para esse fim. A data será convencionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida dentro do recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados pela empresa e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

MULTA

Respeitado o parágrafo único desta cláusula, fica fixado em **20% (vinte por cento)** do salário normativo da categoria profissional em vigor, por empregado prejudicado, no caso de descumprimento deste acordo, revertendo-se o montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta cláusula aquelas que já tenham cominações específicas na Lei ou neste acordo.

Parágrafo Único: Antes de pretender o recebimento da multa, a entidade de classe representativa do empregado deverá notificar à empresa comunicando-lhe a irregularidade existente, e concedendo-lhe um prazo mínimo de 30 (trinta) dias para normalizar a situação; se, no curso do prazo concedido a empresa corrigir a irregularidade, não se aplicará multa.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL/COTA DOS EMPREGADOS

A empresa descontará de todos os empregados (as) em folha de pagamento a Contribuição Assistencial/Negocial/Cota mensalmente o percentual de **1% (um por cento)**, fixada em assembleia extraordinário do Sindicato, para manutenção e custeio das atividades sindicais.

Será devida contribuição assistencial que visa o patrocínio de despesas necessárias a celebração, fiscalização do cumprimento do presente instrumento normativo, publicação dos editais e pagamento de honorários advocatícios, 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 STF em sede de embargos declaratórios no ARE 1018459, Tema 935, com repercussão geral.

Parágrafo Primeiro: As Contribuições serão pagas na forma da aprovação da assembleia, por ocasião da aprovação da pauta, de acordo com edital publicado pela entidade sindical e terão sua

destinação desmembradas da seguinte forma:

- a) 80% (oitenta por cento) para o respectivo Sindicato;
- b) 15% (quinze por cento) para a Federação; e
- c) 5% (cinco por cento) para a Confederação.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que toda e qualquer reclamação, inquérito ou processo administrativo ou judicial, seja trabalhista, civil ou criminal, auto de infração e ação civil pública, relacionados ao desconto referido, bem como qualquer valor decorrente de determinação de ressarcimento, de danos materiais ou de danos morais será de inteira e exclusiva responsabilidade do Sindicato Laboral, desde que o desconto citado tenha sido repassado pela empresa ao Sindicato Profissional, cabendo ao Sindicato dos empregados pagar diretamente aos empregados ou ressarcir as empresas que por ventura venham a ser réis ou responsabilizadas pelo desconto referido nesta Convenção Coletiva de Trabalho e sejam obrigadas a pagar, devolver, ressarcir ou indenizar os seus respectivos empregados por causa do desconto referido, isentando assim as empresas e o Sindicato Patronal de qualquer responsabilidade.

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

MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

A empresa procederá o desconto em folha de pagamento das mensalidades associativas, desde que sejam notificadas para tanto, cumprindo-lhes remeter ao respectivo Sindicato Profissional o valor descontado e a relação dos empregados (as) que tenham sofrido o desconto, nos 10 (dez) dias úteis subsequentes à sua efetuação.

HOMOLOGAÇÃO

As partes acordam que os trabalhadores poderão solicitar que as homologações sejam efetuadas de modo remoto, com a presença de **01(um)** membro do Sindicato Profissional, desde que contem com **01(um)** ano de contrato de trabalho.

SAÚDE E SEGURANÇA

Comissão Ambiental de Saúde e Segurança do Trabalho, formada pelo Sindicato, Empresa e CIPA.

TELETRABALHO/ HOME OFFICE/ TRABALHO REMOTO/ REGIME HÍBRIDO/ANYWHERE OFFICE

- a) As empresas somente poderão disponibilizar o Teletrabalho/ Home Office/ Trabalho Remoto/ Regime Híbrido/Anywhere Office para seus trabalhadores, mediante negociação específica das condições com o Sindicato.
- b) Condições mínimas: Ergonomia, mobiliário correto ao empregado, Ajuda Alimentação, auxílio da empresa para pagar luz, internet e telefone.

INCLUSÃO E RESPEITO À COMUNIDADE LGBTQIA+

Abrir postos de trabalho e inclusão para pessoas LGBTQIA +.

PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO

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

VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Para os casos devidamente comprovados, através de Boletim de Ocorrência (BO), a empregada ou empregado, vítima de violência doméstica, terá direito a um afastamento de até 05 (cinco) dias corridos sem prejuízo do salário.

Caso haja algum conflito entre o presente Acordo e as cláusulas da CCT, prevalecerá o acordado entre Empresa - Sindicato.

E, por estarem assim justos e acordados, firmam o presente em 2 (duas) vias de igual teor e para um só efeito, uma das quais destinadas a arquivo do sindicato representativo da categoria predominante na base territorial da **EMPRESA**.

Campinas, 18 de setembro de 2025.



Assinatura Eletrônica
18/09/2025 13:24 (BRT)
BRy
544 *** ***-49
Lutz Alberto Gonzatti

Assinatura Eletrônica
18/09/2025 13:40 (BRT)
BRy
Wendel Ribeiro de Aguiar
913 *** ***-49
Wendel Ribeiro de Aguiar

ALIBRA INGREDIENTES S.A

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE
CAMPINAS - SITAC**

Protocolo de assinaturas

Para verificar a(s) assinatura(s) deste documento, realize o scan do código QR abaixo ou acesse <https://assinatura.projuris.com.br/scad/protocolos/assinaturas>, preencha o código de verificação e clique em "Verificar".



Código de verificação:
c9c98f62-7400-4b50-949c-3c0c341fd942

CHAVE:
7EE4E762BB2999CC425DE4B61C26B2768EF9BA2982F9B5612E6A4E81A2EE1DD6

Atenção! Este documento é uma versão para impressão e não contém as assinaturas digitais e/ou eletrônicas.

Se você está lendo esse documento em uma versão digital, utilizar essa versão para realizar manualmente a verificação das assinaturas não funcionará. Para obter a versão digital deste documento com as assinaturas, siga as instruções acima para realizar a verificação, e clique em "Baixar documento assinado".

Sobre o documento assinado

Detalhes e situação do documento assinado na data 18/09/2025 13:44 (BRT).

Nome do documento: ACORDOCOLETIVOALIBRACAMPINASXSITAC25_261809.pdf

Algoritmo: SHA256

Hash: D3AFCA78DED0529809AB04161472E99282E111DEAF6F12E76EF73F873EBCF751

Situação geral: Todas as assinaturas deste documento estão válidas.

- ✓ O documento é autêntico e não foi adulterado.
- ✓ Todos os certificados dos assinantes são válidos.
- ✓ As identidades dos assinantes foram reconhecidas.
- ✓ A assinatura está aderente às recomendações da política de assinatura
- ✓ As datas das assinaturas são confiáveis

Sobre os assinantes





Detalhes e situações dos assinantes deste documento na data 18/09/2025 13:44 (BRT).

Luiz Alberto Gonzatti

- **Data da assinatura:** 18/09/2025 13:24 (BRT).
- **Tipo:** Assinatura Eletrônica
- **Evidências:**
 - **IP:** 177.135.169.76
 - **Email:** luiz.gonzatti@alibra.com.br
 - **Geolocalização:** -22.8525452786434, -47.151468055509085

SERVIDOR DE CARIMBO DO TEMPO ACT BRy 50110







- **Data da assinatura:** 18/09/2025 13:24 (BRT).
- **Certificado:**
 - **Tipo do certificado:** T3
 - **Emitido por:** SERVIDOR DE CARIMBO DO TEMPO ACT BRy 50110
 - **Validade:** 24/02/2023 17:26 (BRT) - 23/02/2028 17:26 (BRT)
- **Situação:**
 - ✓ Assinatura íntegra
 - ✓ Certificado válido

-  Identidade reconhecida
-  Assinatura Eletrônica Qualificada
-  A assinatura esta de acordo com a sua política
-  Carimbo válido

Wendel Ribeiro de Aguiar

- **Data da assinatura:** 18/09/2025 13:41 (BRT).
- **Tipo:** Assinatura Eletrônica
- **Evidências:**
 - **IP:** 177.135.169.76
 - **Email:** wendel.aguiar@alibra.com.br

SERVIDOR DE CARIMBO DO TEMPO ACT BRy 50151

- **Data da assinatura:** 18/09/2025 13:41 (BRT).
- **Certificado:**
 - **Tipo do certificado:** T3
 - **Emitido por:** SERVIDOR DE CARIMBO DO TEMPO ACT BRy 50151
 - **Validade:** 13/02/2023 16:01 (BRT) - 12/02/2028 16:01 (BRT)
- **Situação:**
 -  Assinatura íntegra
 -  Certificado válido
 -  Identidade reconhecida
 -  Assinatura Eletrônica Qualificada
 -  A assinatura esta de acordo com a sua política
 -  Carimbo válido