

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

Entre as partes, de um lado, a,

FED DOS TRAB NAS IND DE ALIM DO EST S PAULO, CNPJ n. 62.651.468/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MELQUIADES DE ARAUJO; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE INDUSTRIALIZACAO ALIMENTICIA DE **SAO PAULO E REGIAO**, CNPJ n. 02.264.702/0001-08, SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIMENT E AFINS DE **ARAÇATUBA**, CNPJ n. 43.756.659/0001-85, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **ARARAS**, CNPJ n. 44.219.715/0001-05, SINDICATO DOS TRAB NAS INDÚSTRIAS ALIMENTACAO **BARRETOS**, CNPJ n. 51.808.293/0001-79, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **CAMPINAS (SITAC)**, CNPJ n. 46.070.678/0001-41, SIND.DOS TRAB.NAS USINAS DE ACUCAR, NAS INDÚSTRIAS DE SUCO CONCENTRADO DO CAFÉ SOLUVEL, DOS LATICÍNIOS E DA ALIMENTAÇÃO E AFINS DE **CATANDUVA E REGIAO**, CNPJ n. 56.365.612/0001-32, SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS ASSALARIADOS NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **FRANCA E REGIAO**, CNPJ n. 47.985.734/0001-30, SINDICATO TRAB INDÚSTRIAS ALIMENTACAO DE **GUARATINGUETA**, CNPJ n. 48.554.075/0001-40, neste ato representado(a) SIND DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO DE **GUARULHOS**, CNPJ n. 49.088.800/0001-03, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE **JABOTICABAL**, CNPJ n. 60.248.663/0001-51, SINDICATO DOS TRAB.IND. DE ALIMENTACAO AFINS DE **JAU**, CNPJ n. 49.895.550/0001-05, SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALM DE **JUNDIAI**, CNPJ n. 50.952.035/0001-07, SINDICATO TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO E AFINS DE **MARILIA E REGIAO**, CNPJ n. 51.508.232/0001-96, SIND. DOS TRAB.NAS INDS.DE ALIMENTACAO E AFINS DE **MATAO**, CNPJ n. 60.246.956/0001-08, SINDICATO DOS TRAB. INDS. ALIMENTACAO DE **MOCOCA**, CNPJ n. 00.373.674/0001-31, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO ACUCAR DE **OLIMPIA E REGIAO**, CNPJ n. 00.807.997/0001-96, SIND DOS TRAB NAS INDS DEALIMENTACAO E AFINS **PIRACICABA E REGIÃO**, CNPJ n. 54.407.028/0001-77, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE **PORTO FELIZ/BOITUVA E REGIAO**, CNPJ n. 55.146.096/0001-92, SINDICATO DOS TRAB NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE **PORTO FERREIRA**, CNPJ n. 55.191.373/0001-89, SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE **PRESIDENTE PRUDENTE**, CNPJ n. 55.334.247/0001-36, neste ato representado(a) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ACUCAR, DA ALIMENTACAO E AFINS DE **RIBEIRAO PRETO E REGIAO**, CNPJ n. 55.978.050/0001-30, neste ato representado(a) SIND TRABS NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS **SANTOS**, CNPJ n. 58.255.829/0001-15, SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTR DE ALIMENT DE **SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**, CNPJ n. 60.209.707/0001-34, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO SP**, CNPJ n. 56.359.243/0001-75, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE **SOROCABA E REGIAO**, CNPJ n. 71.869.549/0001-65, SIND DOS TRABS NAS IND DE ALIMENTACAO DE **TAPIRATIBA**, CNPJ n. 59.904.193/0001-58, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **TUPA**, CNPJ n. 51.517.613/0001-31, SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO E AFINS DE **VOTUPORANGA**, CNPJ n. 56.364.540/0001-09,

E de outro o

SIND DA IND DE DOCES E CONS ALIMENT NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.650.031/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SILÓ CHI;

SIND IND PANIF E CONF DOCES E CONS ALIMENT CAMPINAS, CNPJ n. 46.106.464/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IBRAHIM HADAD NETO; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Doces e Conservas Alimentícias**, com abrangência territorial em **SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a **partir de 01 de maio 2011**, os seguintes salários normativos:

- a) Empresas que tenham, na data-base, **até 40** empregados da categoria, o salário normativo mensal será de **R\$ 772,64** (setecentos e setenta e dois reais e sessenta e quatro centavos);
- b) Empresas que tenham mais de 40 empregados da categoria, o salário normativo mensal será de **R\$ 918,35** (novecentos e dezoito reais e trinta e cinco centavos).
- c) O salário normativo das empresas com até 40 (quarenta) empregados serão reajustados:
 - A partir de 01/05/2012, em 5,92% (cinco virgula noventa e dois por cento), mais o percentual negociado nesta data-base.
 - A partir de 01/05/2013, em 5,92% (cinco virgula noventa e dois por cento), mais o percentual negociado nesta data-base.
 - A partir de 01/05/2014, em 5,92% (cinco virgula noventa e dois por cento), mais o percentual negociado nesta data-base.
 - A partir de 01 de maio de 2014, passará a existir um único salário normativo para a categoria

Parágrafo único: Estão excluídos desta garantia, os menores aprendizes na forma da lei.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Acordam as partes em aplicar os seguintes reajustes salariais à categoria profissional: **A partir de 1º de maio de 2011**, os salários serão reajustados em 9% (nove por cento), sobre os salários já reajustados percebidos em Maio de 2010.

Parágrafo Único: Com a execução desta cláusula, fica integralmente cumprida toda a legislação salarial aplicável no período de 01/05/10 à 30/04/11.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA 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, desde que o valor devido seja superior a 2% (dois por cento) do seu salário.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES

Do reajustamento salarial estabelecido nesta cláusula serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios, ocorridos a partir de 01/05/2010, exceto, os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

Considerando-se a data de assinatura da presente Convenção, as empresas que eventualmente não tenham incluído o reajuste na folha de pagamento dos meses de maio/2011, deverão pagar as correspondentes diferenças salariais resultantes juntamente com a folha de pagamento do mês de junho/2011, ressalvadas as condições mais favoráveis e as rescisões já ocorridas, que poderão ser pagas mediante Termo Rescisório Complementar.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

Garantidas as condições mais favoráveis, as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 de cada mês, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado. Se o dia 20 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 OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR VIA BANCÁRIA

As empresas que efetuam o pagamento dos salários dos seus empregados através de cheques ou em conta salário, que forneça apenas cartão de saque, proporcionarão horário que permita o seu imediato recebimento, durante a jornada de trabalho, de conformidade com a Portaria MTB-3.281 de 07.12.84, desde que a jornada de trabalho seja coincidente com expediente bancário.

Parágrafo único: Estão isentas desta obrigação as empresas que mantenham caixa eletrônico ou agência bancária dentro do estabelecimento.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO

Ao empregado afastado a partir de 01.01.11, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário líquido do empregado, limitado ao teto previdenciário. Esse pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 e inferior a 180 dias.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 35% (trinta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora diurna.

Na hipótese de prorrogação da jornada do turno noturno deverá ser acrescido o adicional acima na referida prorrogação.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

As empresas pagarão, a título de indenização adicional, para o empregado dispensado sem justa causa e juntamente com as verbas rescisórias, 30 (trinta) dias do salário nominal mensal, desde que o empregado possua, concomitantemente, 45 (quarenta 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.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Desde que ainda não possuam, as empresas deverão constituir uma comissão de empregados, visando elaborar norma própria para pagamento da Participação nos Lucros e Resultados, conforme previsto na Lei 10.101/2000, no prazo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura da presente. Elaborado eventual plano de resultados, deverão elas, até o final do mês de setembro de 2011, caso atingidas as metas e objetivos estabelecidos, efetuar o devido pagamento. As empresas que já possuam PLR's e estas estejam em andamento até 28/02/2011, respeitam-se as datas nelas inseridas.

Parágrafo único: As empresas que não atenderem à obrigação aqui prevista, pagarão, a cada um de seus empregados, a título de PLR – Participação nos Lucros e Resultados, importância correspondente a 100% (cem por cento) do salário normativo aqui previsto, proporcionalmente ao tempo efetivo de trabalho no ano ou pago/concedido de forma alternativa, a qual deverá ser previamente comunicada ao Sindicato e liquidada em sua totalidade até 30/09/2011, que será considerado para os efeitos de cumprimento da citada lei a PPR.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos seus dependentes legais, sob o título de auxílio funeral, 6 (seis) salários normativos da categoria, de conformidade com os critérios da cláusula 4 desta Convenção. Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo, com a subvenção total por parte das mesmas, bem como as que adotem procedimentos mais favoráveis ou subvençionem totalmente as despesas do funeral.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO OU REEMBOLSO CRECHE

As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, 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 das empresas, pelo pagamento mensal às suas empregadas de auxílio ou reembolso creche, no valor correspondente a até 18% (dezoito por cento) do maior salário normativo previsto nesta convenção, observadas as seguintes condições:

a) este auxílio pecuniário será pago às empregadas que possuam filhos com até 12 (doze) meses de idade, a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392 da C.L.T., porém limitado ao período máximo de 6 (seis) meses; b) o presente benefício abrange somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa; c) o referido pagamento, a título de auxílio ou reembolso creche, será devido desde que a empregada apresente comprovante da matrícula ou inscrição do filho, recibo ou comprovante fiscalmente válido do respectivo pagamento, contendo identificação do prestador do serviço, inclusive se pessoa física e, neste caso, contendo a identificação do nome, RG e CPF, e não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário e aviso-prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda; d) esta

cláusula não será obrigatória no caso de a empresa instalar creche própria ou firme convênio com creche em efetivo funcionamento, cabendo á empresa a divulgação interna e comunicação à entidade sindical representante de seus empregados;

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Aplicam-se aos beneficiários da previdência social as disposições expressas no artigo 10 da Lei 8213 de 24 de julho de 1991 e legislações esparsas. Fica assegurado também, aos empregados a complementação, por parte das empresas e durante a vigência da presente convenção, do 16° ao 120° dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho ou por 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 salário, como se estivessem em atividades e respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

A correção salarial dos empregados admitidos entre **01/05/2010** e até **30/04/2011**, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido: a) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função; b) Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as mesmas funções sem paradigma serão aplicados, a partir de 01/05/2011, os percentuais conforme tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL DEVIDO EM 01/05/2011
Maio/2010	9,00%
Junho/2010	8,21%
Julho/2010	7,44%
Agosto/2010	6,67%
Setembro/2010	5,91%
Outubro/2010	5,15%
Novembro/2010	4,40%
Dezembro/2010	3,65%
Janeiro/2011	2,91%
Fevereiro/2011	2,18%
Março/2011	1,45%
Abril/2011	0,72%

c) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após data-base serão aplicados os critérios da tabela anterior;

d) Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base serão aplicados os mesmos dispositivos da cláusula 01, alínea e parágrafos;

e) O presente reajuste abrange tanto horistas como mensalistas, diaristas, tarefeiros e os que percebem salário misto, excetuando-se comissões à base de percentagem.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PERÍODO EXPERIMENTAL

O ex-empregado readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento e que não tenha permanecido fora dos quadros da empresa por mais de 24 (vinte e quatro) meses, será dispensado do período de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, ou cuja duração seja superior a 60 (sessenta) dias, 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, substituições decorrentes de afastamentos legais (tais como: auxílio-doença, auxílio-maternidade, acidentes do trabalho, férias, etc.), Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia e gerência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA-AVISO DE DISPENSA

Obrigam-se as empresas a entregar, contra recibo, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, carta-aviso de dispensa, a qual conterá indicação do motivo alegado.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 prevista 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 VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES

Por ocasião das homologações de rescisão de contrato de trabalho as empresas deverão exibir, no ato homologatório via da contribuição sindical patronal e profissional

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APRENDIZES

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário correspondente a 70% do salário nominativo da categoria, em vigor, correspondente a 100% do salário normativo vigente para a categoria.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão a todos seus trabalhadores, mensalmente, Cesta Básica constituída de gêneros alimentícios no importe de R\$64,00 (sessenta e quatro reais), que será entregue até o 10º dia do mês subsequente, a ser subsidiada em sua maior parte, com desconto de até 1% (hum por cento) do seu valor.

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

Para as empresas que concedem Cestas Básicas mais favoráveis ao trabalhador ficam preservadas estas condições, inclusive no tocante ao desconto, não podendo o resultado final ser inferior ao ora fixado.

Se a empresa se utilizar do PAT poderá se valer do presente instrumento para sua regularização junto à Superintendência do Trabalho, devendo o Sindicato dos Trabalhadores de sua localidade colaborar para sua instituição

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO DE PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão de ponto antes do final do mês; no entanto, a liquidação das horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço contratadas 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 5 a 8 anos de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 15 meses para aquisição do direito à aposentadoria e seus limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 15 meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos. Nesse caso do empregado que conte mais de 8 anos de trabalho na atual empresa, e a quem,

concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 21 meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 21 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.

Parágrafo único: Ao empregado que conte concomitante e comprovadamente com mais de 15 anos de serviço na atual empresa, 50 ou mais anos de idade 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 partes ou pedido de demissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA: ADMISSÃO E PROMOÇÃO

No ato da contratação as empresas procederão à anotação legal na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A promoção, desde que efetivada, também deverá ser anotada na CTPS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

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 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIOS

As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 462 da CLT, além do permitido por Lei, também todos os benefícios propiciados pela empresa que, total ou parcialmente, sejam pagos pelos trabalhadores quando os respectivos descontos forem expressamente autorizados pelos próprios empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RSC - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÕES

As empresas fornecerão, devidamente preenchida, a Relação de Salários de Contribuições (RSC) quando solicitado por escrito pelo empregado, nos seguintes prazos máximos:

a) para obtenção do auxílio doença: 5 (cinco) dias úteis; b) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis; c) para fins de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS 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, este último somente com assistência sindical.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO NO SERVIÇO MILITAR

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

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão, na forma da Lei 10.421/2002, licença às empregadas que venham a adotar crianças na faixa etária de 0 (zero) a 8 (oito) anos de idade, conforme a seguir se transcreve: a) Para a adoção ou guarda de crianças de até 1 (um) ano de idade, 120 (cento e vinte) dias de afastamento; b) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 1 (um) ano de idade e até 4 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento; c) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 4 (quatro) anos de idade e até 8 (oito) anos, 30 (trinta) dias de afastamento.

Parágrafo primeiro: Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da data de inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda inclusive de caráter provisório.

Parágrafo segundo: Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas, em caráter confidencial, remeterão ao Sindicato conveniente, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o recolhimento da contribuição sindical, assistencial e associativa e mediante recibo, relação na qual constem os nomes dos empregados representados pelo Sindicato e os valores unitários das respectivas importâncias descontadas.

Outras Estabilidades

CLAUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS.

Será garantido emprego ou salário ao empregado, até 30 (trinta) dias após o seu retorno das férias individuais, excluído o período do Aviso Prévio.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 2 (duas) primeiras horas extraordinárias diárias; e

75% apenas e tão somente para as 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As empresas que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho, no tocante aos seus empregados menores, ficam autorizadas a fazê-lo, observadas as seguintes condições: A) As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana. Caberá à empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo com os seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação total ou parcial do expediente aos sábados; B) Assim, têm-se por cumpridos as exigências legais, sem outras formalidades, observados os critérios de proteção ao trabalho do menor e as condições mais favoráveis existentes nas empresas, levando-se o termo a registro na DRT, instruído com cópia da presente Convenção e comunicando-se as entidades sindicais dos trabalhadores, no prazo de 5 dias úteis, após a formalização do acordo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quando as empresas suspenderem suas atividades por motivos técnicos, relativos a execução de serviços de manutenção, ou falta de matéria-prima, não poderão exigir a compensação das horas deixadas de trabalhar, em dias de férias, nem exigir sua reposição.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS

As empresas tolerarão atrasos num total de até 10 (dez) minutos semanais, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 advento, em caso de falecimento de sogro ou sogra ou irmãos; B) por 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheira (o), filhos, pai, ou mãe; C) por 1 (um) dia, para acompanhamento da internação e alta hospitalar de cônjuge, filho dependente, pai e mãe, quando coincidente com o dia normal de trabalho; D) por 3 (três) dias úteis, para casamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIAS PONTES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

As férias necessariamente serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvados os casos daqueles que obedecem escalas de revezamento, pedido expresso em contrário do empregado e férias coletivas.

Parágrafo único: quando as férias concedidas, abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corrigidos regularmente.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO - FÉRIAS

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

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; b) sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza; c) chuveiro com água quente.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPIS

Fornecimento gratuito de uniformes e EPIS (Equipamentos de Proteção Individual), bem como de ferramentas, sempre que exigidos pela empresa ou por Lei.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TREINAMENTO

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

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão, em local de fácil acesso e disponível em todos os turnos de trabalho, material destinado a primeiros socorros, o qual conterá os medicamentos básicos.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO ACIDENTADO

A garantia será na forma da lei.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 30 (trinta) dias, excluídos os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes e cumprimento de aviso prévio.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos representativos 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 no recinto previamente acordado entre a empresa e o respectivo Sindicato e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTES DO SINDICATO: AUSÊNCIAS

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal, no máximo de 2 (dois) por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Tais ausências específicas e somente poderão ocorrer quando das negociações coletivas da data-base da categoria profissional conveniente, em que a empresa autorizadora esteja abrangida.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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, destinarão local adequado para acesso de mesários e fiscais, liberando os associados pelo tempo necessário ao exercício do voto.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NOVA - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes comprometem-se a elaborar aditivo à presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, visando atender a Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, em caso de instituírem Comissões de Conciliação Prévia, regulamentando o modelo do segmento, ficando consensuado que as empresas do setor econômico deverão se abster do uso de Núcleos de Conciliação Prévia que não integrem as categorias ora convenientes.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - JUIZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável, inclusive mediação e/ou arbitragem, desde que de comum acordo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

Multa de 10% (dez por cento) do maior salário normativo aqui previsto, por infração, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas nesta Convenção, excetuadas àquelas que possuem penalidades específicas, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

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 (dez) 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Contribuição Assistencial/Confederativa: a) Os Sindicatos Profissionais integrantes desta Convenção Coletiva e que implantaram a Contribuição Confederativa: as empresas descontarão o percentual fixado na Assembléia do sindicato com os prazos e limites estabelecidos na ata, devendo ser observado que o recolhimento deverá ser feito em guias próprias e conste à conta do Sindicato, Federação e Confederação, e, também o percentual correspondente respectivamente, 80% (oitenta por cento), ao Sindicato, 15% (quinze por cento) à Federação e 5% (cinco por cento) à Confederação, rateando a importância arrecadada. Igual procedimento será adotado em relação ao **Ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Industrialização Alimentícia de São Paulo e Região-SINDEEIA**, a contribuição assistencial dos empregados integra a presente Convenção, ficando de responsabilidade da entidade sindical dos trabalhadores, encaminhar ofício a respeito, diretamente às empresas. **Parágrafo único:** As empresas, respeitada a legislação vigente, bem como a jurisprudência que rege a matéria, efetuarão o desconto da contribuição assistencial na base de **1% (um por cento)** do salário de cada empregado, inclusive com relação ao 13º salário, como simples intermediárias, não lhes cabendo ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já a entidade sindical dos trabalhadores a total responsabilidade pelo cumprimento da decisão da Assembléia dos Trabalhadores; ao **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Matão – STIAMA**: para efeito do recolhimento das contribuições confederativa/assistencial as empresas atuam como simples intermediárias, não lhes cabendo qualquer ônus por eventual ação judicial ou administrativa, assumindo a entidade sindical dos trabalhadores a total responsabilidade pelo cumprimento da decisão da Assembléia dos Trabalhadores. Fica ainda, assegurado o direito de oposição ao desconto da contribuição de negociação coletiva/assistencial/confederativa, manifestada pessoal e individualmente pelo interessado junto à Secretaria do Sindicato no prazo de 10 (dez) dias a contar da realização da assembléia que aprovou as reivindicações em 12.04.2011, conforme devidamente consignado no Edital de Convocação para Assembléia respectiva; ao **STI Alimentação de Mogi Mirim**, fica instituída a contribuição assistencial, a ser descontada dos salários de todos os empregados, sócios e não sócios do SINDICATO, pelo percentual de **1% (um por cento)** ao mês sem limite de incidência, durante a vigência deste instrumento coletivo, repassando o valor arrecadado ao SINDICATO no prazo máximo de 5 (cinco) dias após os descontos. Tudo em conformidade com a

decisão do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – “Contribuição Assistencial. A Turma entendeu que é legítima a cobrança de contribuição assistencial imposta aos empregados indistintamente em favor do sindicato, prevista em convenção coletiva de trabalho, estando os não sindicalizados compelidos a satisfazer a mencionada contribuição”. (STF, 2ª Turma, rel.Ministro Marco Aurélio, RE 189.960-SP, julgado em 07.10.00, publicado no DOU em 10.08.01 – Recorrente Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo e Recorrida – Marta Domingues Fernandes) (In, Supremo Tribunal Federal, informativo STF, Brasília, 13 a 17 de novembro de 2000, nº 210), **Parágrafo Único** – Fica ainda, instituído o prazo de 10 dias a partir da data da assembléia que aprovou a pauta de reivindicações 26.04.2011 para a opção do não desconto da contribuição acima mediante protocolo individual na secretaria do sindicato; ao **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e do Açúcar de Olímpia e Região - SP** cujo desconto será de 1% (um por cento) ao mês dos associados, assegurando direito de oposição na forma da lei e ao **STI da Alimentação de Guarulhos**, cujo desconto é de 2% (dois por cento) ao mês, o **STI Alimentação de Franca** cujo desconto será de 1% (um por cento) ao mês, **STI Alimentação de Tupã** cujo desconto será de 1% (um por cento) ao mês, de todos os trabalhadores, associados ou não, com recolhimento no 5º dia útil do mês seguinte ao do desconto, já pré-determinados nas respectivas Assembléias. O montante arrecadado deverá ser recolhido em favor do Sindicato, Federação ou Confederação, em conta vinculada sem limite ao Banco do Brasil ou Caixa Econômica Federal, nos prazos de até **10 de outubro de 2011**. **b)** A Federação e aos Sindicatos Profissionais que ainda não implantaram a contribuição confederativa: as empresas procederão ao desconto nos salários dos empregados a título de contribuição assistencial, de 5% (cinco por cento) sobre os salários já reajustados de maio de 2011 com limite de 6 (seis) salários normativos por empregado, devendo o montante ser recolhido junto à Caixa Econômica Federal até o dia **10 de outubro de 2011**. **c)** Em se tratando de Contribuição Assistencial as empresas deverão observar nas guias do sindicato se há o nº da conta da Federação e se está fixado a seu favor o percentual de 15% (quinze por cento) do montante descontado e arrecadado, em conformidade com os estatutos da Federação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL - "SIDOCAL"

As empresas contribuirão ao SINDICATO DA INDÚSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO com uma taxa anual necessária à manutenção das atividades sindicais, conforme taxa abaixo discriminada, a ser recolhida em conta especial, em guia própria fornecida pelo Sindicato Patronal até o dia **30 de julho de 2011**, conforme tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	Quantidade de Salários Normativos – (R\$)
Até 10 empregados	1
De 11 a 50 empregados	3
De 51 a 150 empregados	4
De 151 a 200 empregados	5
Acima de 200 empregados	8

Parágrafo 1º: O salário normativo em referência é o previsto na cláusula salários normativos do presente instrumento;

Parágrafo 2º: Para os recolhimentos efetuados fora do prazo previsto no caput, será cobrada multa de 10% (dez por cento) sobre o montante não recolhido, por mês de atraso;

Parágrafo 3º: Competirá ao **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO** a propositura da ação perante a Justiça

competente no caso do não cumprimento destas disposições, com as penalidades previstas legalmente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA O SIPAC – SIND IND PANIF E CONF DOCES E CONS ALIMENT CAMPINAS

Empresas com até 10 empregados	13 UFESP
Empresas de 11 até 20 empregados	18 UFESP
Empresas de 21 até 30 empregados	24 UFESP
Empresas de 31 até 50 empregados	30 UFESP
Empresas de 51 até 100 empregados	45 UFESP
Empresas com mais de 100 empregados	60 UFESP

Valor UFESP : R\$ 17,45

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas nos artigos 611 e seguintes da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÕES

Bimestralmente as partes reunir-se-ão para tratar de assuntos de interesse das categorias econômica e profissionais.

Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 3 (três) vias, comprometendo-se, consoante dispõe a Instrução Normativa nº11, de 24 de março de 2009 da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego a promover pelo Sistema Mediador o depósito para fins de registro e arquivamento, na Superintendência Regional do Trabalho no Estado de São Paulo.

São Paulo, 09 de junho de 2011

MELQUIADES DE ARAUJO
Presidente - FED DOS TRAB NAS IND DE ALIM DO EST S PAULO

NELSON DA SILVA
Procurador

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE INDUSTRIALIZACAO ALIMENTICIA DE SAO PAULO E REGIAO

SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIMENT E AFINS DE ARAÇATUBA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE ARARAS E LEME

SINDICATO DOS TRAB NAS INDÚSTRIAS ALIMENTAÇÃO BARRETOS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS (SITAC)

SIND.DOS TRAB.NAS IND DE ACUCAR, NAS INDS DE SUCO CONCENTRADO DO CAFÉ SOLUVEL, DO LAT.E DA ALIM.E AFINS DE CATANDUVA E REGIAO

SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS ASSALARIADOS NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE FRANCA E REGIAO

SINDICATO TRAB INDUSTRIAS ALIMENTAÇÃO DE GUARATINGUETA

SIND DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTAÇÃO DE GUARULHOS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO .DE JABOTICABAL

SINDICATO DOS TRAB.IND.DE ALIMENTAÇÃO AFINS DE JAU REGIÃO

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALM DE JUNDIAI

SINDICATO TRABS NAS INDS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE MARILIA E REGIAO

SIND. DOS TRAB.NAS INDS.DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE MATAO

SINDICATO DOS TRAB. INDS. ALIMENTAÇÃO DE MOCOCA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO E DO ACUCAR DE OLIMPIA E REGIAO

SIND DOS TRAB NAS INDS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS PIRACICABA E REGIÃO

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE PORTO FELIZ/BOITUVA E REGIAO

SINDICATO DOS TRAB NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENT PORTO FERREIRA

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTAÇÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ACUCAR, DA ALIMENTAÇÃO E AFINS DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO

SIND TRABS NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS SANTOS

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO SP

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE SOROCABA E REGIAO

SIND DOS TRABS NAS IND DE ALIMENTACAO DE TAPIRATIBA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TUPA

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO E AFINS DE VOTUPORANGA

SILÓ CHI

Presidente - SIND DA IND DE DOCES E CONS ALIMENT NO EST DE SAO PAULO

IBRAHIM HADAD NETO

Presidente - SIND IND PANIF E CONF DOCES E CONS ALIMENT CAMPINAS