

# **CONVENÇÃO COLETIVA** **DE TRABALHO** **2010**

Entre as partes abaixo assinadas, de um lado, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO, inscrito no CNPJ sob no. 62.650.031/0001-45 e cadastro sindical MTE no. 159.159/57 com sede na Av. Paulista, 1313, 8º. Andar, cj. 805, Bela Vista, São Paulo, SP, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS DE CAMPINAS E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob no. 46.106.464/0001-88 e cadastro sindical MTE no. 001.126.025.60-4, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE INDUSTRIALIZAÇÃO ALIMENTÍCIA DE SÃO PAULO E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob no. 02.264.702/0001-08 e cadastro sindical MTE no. 46000009693/97, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ARAÇATUBA, CNPJ - 43.756.659/0001-85, MTPS - 145.038-65, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ARARAS, CNPJ: 44.219.715/0001-05, MTPS - 602093-48 SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS - SITAC, CNPJ - 46.070.678/0001-41 - CNES - 24000.005790/91, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CATANDUVA, CNPJ : 56.365.612/0001-32 - 004.130.02382-8, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE FRANCA, CNPJ 47.985.734/0001-30, DNT 103.099.59, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE GUARATINGUETÁ, CNPJ 48.554.075/0001-40, MTPS 152.372.58, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE GUARULHOS - SP, CNPJ - 49.088.800/0001-03 - CNES - 46000.004400/95, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE JABOTICABAL, MONTE ALTO, GUARIBA E PRADÓPOLIS, CNPJ - 60.248.663/0001-51, CNES - 24000.003495/91, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JAÚ, CNPJ - 49.895.550/0001-05, MTPS - 212959/63, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JUNDIAÍ, CNPJ - 50.952.035/0001-07, MTPS - 165.898-53, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE MARILIA E REGIAO, CNPJ 51.508.232/0001-96, CNES 46010004560/93, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MATÃO, CNPJ: 60.246.956/0001-08, CNES - 24.004069/90, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE LATICINIOS E PRODUTOS DERIVADOS, PLURIMO, DE CARNES E DEVIRADOS E DO FRIO PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA, DO AÇUCAR, TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ E AFINS DE MOCOCA, CNPJ 00.373.674/0001-31, CNES 46.005.992/96, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO EM MOGI MIRIM, CNPJ - 52.781.333/0001-07, MTPS - 131329/63, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E DO AÇÚCAR DE OLÍMPIA E REGIÃO - SP, CNPJ - 00.807.997/0001-96 - CNES - 46000.010464/2003-86, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE PIRACICABA E REGIÃO, CNPJ - 54.407.028/0001-77, MTIC - 846.917-50, SINDICATO DOS

TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE PORTO FELIZ, CNPJ – 55.146.096/0001-92, CNES – 46004197/00, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PORTO FERREIRA, CNPJ - 55.346.712/0001-59, MTB – 155.794-59, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE, CNPJ - 55.334.247/0001-36, MTB – 24451.000187/84, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO AÇÚCAR, DA ALIMENTAÇÃO E AFINS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO, CNPJ - 55.978.050/0001-30, CNES – 46000.006.429/96, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SANTOS, CNPJ - 58.255.829/0001-15 , MTB – 302.070-81, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO, CNPJ - 56.359.243/0001-75, CNES – 46000.002887/98, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, CNPJ - 60.209.707/0001-34, MTPS – 199.506-63, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE SOROCABA E REGIÃO, CNPJ – 71.869.549/0001-65 – CNES – 46010.003.640/93, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE TAPIRATIBA, CNPJ – 59.904.193/0001-58, MTPS – 175.231-61, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE TUPA, CNPJ – 51.517.613/0001-31, MTb 24538.000128/84, SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO DE VOTUPORANGA – SP, CNPJ – 56.364.540/0001-09, 24000.003355/91, 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 - REAJUSTE SALARIAL:**

Acordam as partes em aplicar os seguintes reajustes salariais à categoria profissional: **A partir de 1º de maio de 2010**, os salários serão reajustados em **7,0%** (sete por cento), sobre os salários já reajustados percebidos em Maio de 2009.

**Parágrafo Único:** Com a execução desta cláusula, fica integralmente cumprida toda a legislação salarial aplicável no período de 01/05/039 à 30/04/10.

#### **02 - COMPENSAÇÕES**

Do reajustamento salarial estabelecido nesta cláusula serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios, ocorridos a partir de 01/05/2009, 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, junho e julho/2010, deverão pagar as correspondentes diferenças salariais resultantes juntamente com a folha de pagamento do mês de agosto/2010, ressalvadas as condições mais favoráveis e as rescisões já ocorridas, que poderão ser pagas mediante Termo Rescisório Complementar.

#### **03 - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE:**

A correção salarial dos empregados admitidos entre **01/05/2009** e até **30/04/2010**, 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 01/05/2010, os percentuais conforme tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL DEVIDO EM 01/05/2010
Maio/2009	7,00%
Junho/2009	6,45%
Julho/2009	5,85%
Agosto/2009	5,25%
Setembro/2009	4,65%
Outubro/2009	4,05%
Novembro/2009	3,47%
Dezembro/2009	2,88%
Janeiro/2010	2,29%
Fevereiro/2010	1,72%
Março/2010	1,14%
Abril/2010	0,57%

- 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.

#### 04 – CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão a todos seus trabalhadores, mensalmente, Cesta Básica constituída de gêneros alimentícios no importe de R\$50,00 (cinquenta reais), que será entregue até o 10º dia do mês subsequente, a ser subsidiada em sua maior parte, com desconto de até 10% (dez 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

#### 05 - SALÁRIOS NORMATIVOS:

Fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 01 de maio 2010, os seguintes salários normativos:

- a) Empresas que tenham, na data-base, até 40 empregados da categoria, o salário normativo mensal será de **R\$ 708,84** (setecentos e oito reais e oitenta e quatro centavos);

b) Empresas que tenham mais de 40 empregados da categoria, o salário normativo mensal será de **R\$ 842,52** (oitocentos e quarenta e dois reais e cinquenta e dois centavos).

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

## **06 - 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.

## **07 - 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.

## **08 - 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.

## **09 - 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.

## **10 - 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.

## **11 - 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.

## **12 - 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.

## **13 - 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.

## **14 - 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.

## **15 - 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 internação hospitalar de cônjuge ou filho dependente, quando coincidente com o dia normal de trabalho; D ) por 3 (três) dias úteis, para casamento.

## **16 - 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.

## **17 - 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.

## **18 - 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.

## **19 - ATESTADOS MÉDICOS**

Reconhecimento, pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio ou através de convênios, de atestados médicos e odontológicos expedidos pelo INSS, SUS ou Rede Médica Pública, ou pelo ambulatório da entidade sindical profissional, desde que identifiquem a hora de atendimento e o profissional emitente com o respectivo CRM ou CRO, devendo o empregado, em caso de afastamento superior a 1 (um) dia, comunicar, em até 48 horas, à empresa ou ao departamento médico desta, caso o possua e assim seja por ela solicitado, entregando o comprovante do afastamento mediante recibo.

**Parágrafo Único:** Ficam ressalvados os casos de impossibilidade médica de efetuar a comunicação.

## **20 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPI'S**

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

## **21 - 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 coletivas concedidas parceladamente, abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corrigidos regularmente.

## **22 - 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.

## **23 - 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.

## **24 - 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.

## **25 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

## **26 - ERRO NO PAGAMENTO**

Na ocorrência de erros comprovados e incontrovertidos 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.

## **27 - 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.

## **28 - GARANTIA AO ACIDENTADO**

A garantia será na forma da lei.

## **29- 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.

## **30 - 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 16º ao 120º 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.

## **31 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO**

Ao empregado afastado a partir de 01.01.10, 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.

### **32 - 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.

### **33 - 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

### **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.

### **34 - 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 à empresa a divulgação interna e comunicação à entidade sindical representante de seus empregados;

### **35 - 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.

### **36 - 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.

### **37 - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO**

Serão asseguradas aos trabalhadores as seguintes condições de higiene e conforto: água potável; b) sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza; c) chuveiro com água quente

### **38 - 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 conterà os medicamentos básicos.

### **39 - TREINAMENTO**

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

### **40 - 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 conterà indicação do motivo alegado.

### **41 - 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.

### **42 - 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.

#### **43 - 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.

#### **44 - 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.

#### **45 - 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.

#### **46 - 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.

#### **47 - 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.

#### **48 - 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.

#### **49 - 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.

#### **50 - 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.

#### **51 - 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.

#### **52 - 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 convenionada 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.

#### **53 - 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.

#### **54- 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.

## 55 - 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 2010, 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 30/09/2010, que será considerado para os efeitos de cumprimento da citada lei a PPR.

## 56 - 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.

## 57 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:

### Contribuição Assistencial/Confederativa:

**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 lhe 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 14/04/2010, 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 27/04/2010 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 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 2010**. **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 março de 2009 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 2010**. **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.

#### **58 - 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 2010**, conforme tabela abaixo:

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>Quantidade de Salários Normativos – (R\$)</b>
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.

**59 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA O SIPAC – SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA, DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS DE CAMPINAS E REGIÃO**

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

**Valor UFESP : R\$ 16,45**

**60 - 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.

**61 - JUÍZO 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.

**62 - 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.

**63 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA 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.

**64 – REUNIÕES**

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

## **65 – 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

## **66 - VIGÊNCIA:**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º de maio.

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

São Paulo, 05 de julho de 2010

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE DOCES E  
CONSERVAS ALIMENTÍCIAS NO ESTADO  
DE SÃO PAULO**

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS  
INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO  
SÃO PAULO**

**DECIO AUGUSTO DA COSTA  
PRESIDENTE  
CPF/MF: 112.458.408-00**

**MELQUIADES DE ARAUJO  
PRESIDENTE  
CPF/MF: 133.814.318-20**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DOCES E CONSERVAS  
ALIMENTÍCIAS DE CAMPINAS E REGIÃO.**

**ADELINO DA PONTE  
PRESIDENTE  
CPF/MF 136.040.408-25**

Sindicato Dos Empregados Em Empresas De Industrialização Alimentícia De São Paulo E Região – Sindeea-SP, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Araçatuba, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Araras, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins – SITAC, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Catanduva, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Franca, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Guaratinguetá, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Guarulhos – SP, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Jaboticabal, Monte Alto, Guariba e Pradópolis Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Jaú, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Marília e Região, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Matão, sindicato dos trabalhadores nas indústrias de laticínios e produtos derivados, plurimo, de carnes e devirados e do frio panificação e confeitaria, do açúcar, torrefação e moagem de café e afins de Mococa, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação em Mogi Mirim, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Olímpia, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Piracicaba e Região, Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias de Alimentação e Afins de Porto Feliz, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Porto Ferreira, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Presidente Prudente, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Açúcar, da Alimentação e Afins de Ribeirão Preto e Região, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Santos, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de São José do Rio Preto e Região, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São José dos Campos, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Sorocaba e Região, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tapiratiba, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tupã e Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Alimentação de Votuporanga - SP

---

**ASSINA PELOS SINDICATOS PROFISSIONAIS**

**DR NELSON DA SILVA OAB: 34.276 - CPF: 075.407.288-68**