

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR034475/2013

SINDICATO TRAB INDUSTRIAS ALIMENTACAO DE GUARATINGUETA, CNPJ n. 48.554.075/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLOVIS BEVILACQUA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO SP, CNPJ n. 56.359.243/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EURIDES SILVA; SIND TRABS NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS SANTOS, CNPJ n. 58.255.829/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADELSON VILANOVA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE SOROCABA E REGIAO, CNPJ n. 71.869.549/0001-65, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE AIRTON DE OLIVEIRA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TUPA, CNPJ n. 51.517.613/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NICANOR MEIRA DIAS; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO E AFINS DE VOTUPORANGA, CNPJ n. 56.364.540/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO LAURINDO; SINDICATO DOS TRABAL NAS INDS DE ALIMENTACAO SAO PAULO, CNPJ n. 48.794.846/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ORLANDO ROBERTO DUTRA; SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIMENT E AFINS DE ATA, CNPJ n. 43.756.659/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DULCE ELENA JOSEFINA FERREIRA; SIND DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO DE GUARULHOS, CNPJ n. 49.088.800/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO FRANCISCO DE ALMEIDA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE ITAPIRA, CNPJ n. 57.487.332/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE EMILIO CONTESSOTTO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS D.A.F.DE JAB, CNPJ n. 60.248.663/0001-51, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SILVANO PEDRO; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALM DE JUNDIAI, CNPJ n. 50.952.035/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDILSON SEVERINO DE CARVALHO; SINDICATO DOS TRAB.IND.DE ALIMENTACAO AFINS DE JAU REGI, CNPJ n. 49.895.550/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO DE DEUS DE LIMA; SINDICATO TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO E AFINS DE MARILIA E REGIAO, CNPJ n. 51.508.232/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON VIDOTO MANZON; SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENT DE MORRO AGUDO, CNPJ n. 60.243.367/0001-68, neste ato representado(a) por seu Procurador, dr(a).NELSON DA SILVA SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE PIRACICABA, SANTA BARBARA D'OESTE, AMERICANA, RIO DAS PEDRAS, SALTINHO, TIETE, CHARQUEADA, CNPJ n. 54.407.028/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FANIO LUIS GOMES;SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE PORTO FELIZ/BOITUVA E REGIAO, CNPJ n. 55.146.096/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ZACARIAS BEZERRA DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTRIAS DE ALIMENT P FERREIRA, CNPJ n. 55.191.373/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ORLANDO DOS SANTOS; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE P PRUDENTE, CNPJ n. 55.334.247/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLUCIO GOMES DA ROCHA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO ACUCAR E DA ALIMENTACAO DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO, CNPJ n. 55.978.050/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OSVALDO CRISPIN; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE RIO CLARO, CNPJ n. 56.398.027/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE

RAMOS; SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTR DE ALIMENT DE S J CAMPOS, CNPJ n. 60.209.707/0001-34, neste ato representado(a) por seu Procurador, dr. NELSON DA SILVA; 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 TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO DE ARARAQUARA, CNPJ n. 43.975.226/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO GONCALVES FILHO; SIND.TRAB.IND.DE ALIMENTACAO E AFINS DE BAURU E REGIAO, CNPJ n. 54.732.953/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CARLOS DE OLIVEIRA MATHEUS; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CAMPINAS (SITAC), CNPJ n. 46.070.678/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CAPIVARI, RAFARD, ELIAS FAUSTO, MOMBUCA, CONCHAS, PEREIRAS, LARANJAL PAULISTA E CESARIO L, CNPJ n. 46.927.182/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE LUIS CLAUDIO; SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS ASSALARIADOS NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCA E REGIAO, CNPJ n. 47.985.734/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ DE PAULA PEDROSO;

E

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL, CNPJ n. 62.803.127/0001-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR; 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 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 1º de abril.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômicas e profissionais da Indústria de Alimentação Animal, com abrangência territorial em São Paulo**, com abrangência territorial em **SP**.

#### **Salários, Reajustes e Pagamento - Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado, para os empregados abrangidos por esta Convenção, um salário normativo que será de R\$ 1.030,00 (mil e trinta reais) por mês. Excluem-se da abrangência desta cláusula os menores aprendizes na forma da Lei.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01.05.2012 serão reajustados em 01.05.2013 pelos percentuais únicos, totais e negociados a seguir especificados, correspondentes ao período de 01.05.2012 a 30.04.2013, obedecidos os seguintes critérios:

a) os empregados que, em 30.04.13, recebiam salários de até R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais) receberão o percentual de 8,5 % (oito e meio por cento).

b) os empregados que, em 30.04.13, recebiam salários acima de R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais) receberão valor fixo de R\$ 467,50 (quatrocentos e sessenta e sete reais e cinquenta centavos).

**Parágrafo Único** - Devido ao atraso nas negociações, as empresas que não efetuaram o reajuste no mês de maio, deverão pagar as diferenças relativas ao salário dos meses de maio e junho juntamente com o salário de julho de 2013. Caso as empresas, na data da assinatura desta convenção, já tenham fechado a folha de pagamento do mês de junho, deverão pagar as diferenças, impreterivelmente, na folha do mês de julho.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados do reajustamento e aumento previsto na cláusula 1ª, todos os aumentos, reajustamentos, antecipações, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01.05.2012 e até 30.04.2013, excetos os decorrentes de promoção, transferência equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem, e da Convenção Coletiva de Trabalho, do período 2012/2013.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

Aos empregados admitidos de 01.05.2012 e até 30.04.2013 deverão ser observados os seguintes critérios:

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

b) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em função sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a data-base (01.05.2012), deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos de acordo com as tabelas, considerando-se, também, como mês de serviço as frações superiores a 15 dias.

1) Para a faixa salarial da data de admissão de até R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais):

<u>MÊS DE ADMISSÃO</u>	<u>PERCENTUAL DEVIDO</u>
Maio/2012	8,5 %
Junho/2012	7,79 %
Julho/2012	7,08 %
Agosto/2012	6,37 %
Setembro/2012	5,66 %
Outubro/2012	4,95 %
Novembro/2012	4,25 %
Dezembro/2012	3,54 %

Janeiro/2013	2,83 %
Fevereiro/2013	2,12 %
Março/2013	1,41 %
Abril/2013	0,70 %

2) Para a faixa salarial da data de admissão superior a R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais)

<b><u>MÊS DE ADMISSÃO</u></b>	<b><u>PROPORCIONAL DEVIDO</u></b>
Maio/2012	R\$ 467,50
Junho/2012	R\$ 428,54
Julho/2012	R\$ 389,58
Agosto/2012	R\$ 350,63
Setembro/2012	R\$ 311,67
Outubro/2012	R\$ 272,71
Novembro/2012	R\$ 233,75
Dezembro/2012	R\$ 194,79
Janeiro/2013	R\$ 155,83
Fevereiro/2013	R\$ 116,88
Março/2013	R\$ 77,92
Abril/2013	R\$ 38,96

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO POR MEIO DE CHEQUE**

As empresas que efetuam o pagamento dos salários dos seus empregados através de cheque, proporcionarão horário que permita o seu imediato recebimento, durante a jornada de trabalho, em conformidade com a Portaria MTb - 3.281 de 07.12.84.

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

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

## **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

### **CLÁUSULA NONA - APRENDIZES**

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

### **Descontos Salariais**

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

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos por Lei e por esta Convenção, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

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

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

Garantidas 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 DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, o empregado substituto fará jus ao menor salário da função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídos desta garantia os cargos individualizados, isto é, aqueles que possuam um único empregado no seu exercício, e as substituições decorrentes de afastamentos legais, tais como: auxílio-doença, auxílio-maternidade, acidentes do trabalho, férias, etc. Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia e gerência.

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

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

a) as horas extraordinárias, quando trabalhadas de segunda-feira sábado inclusive, serão remuneradas com os seguintes percentuais, sobre a hora normal, excetuadas as horas suplementares prestadas em regime de acordos de compensação de horas ou

quando se tratar de compensações de "dias pontes" :

70% - para as duas primeiras horas extraordinárias diárias; e

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

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

**Parágrafo Único** - As horas extraordinárias serão pagas conforme descrito nesta cláusula, ou compensada no regime de "Banco de Horas", por acordo firmado entre a empresa e o Sindicato local.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros - 13º Salário**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO**

Ao empregado afastado recebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário. Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário líquido do empregado, limitado o teto previdenciário. Esse pagamento será devido, inclusive para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 e inferior a 180 dias.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT ( artigos 73 e seguintes) será de 35% de acréscimo em relação à hora diurna, havendo incidência, inclusive nas prorrogações da jornada noturna de trabalho, mesmo que atingindo a jornada do período diurno.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE PLR**

Todas as empresas convenientes deverão constituir Comissões ou definir e apresentar ao Sindicato representativo, plano de Participação nos Lucros e/ou Resultados, que atenda o disposto na Lei 10.101, sobre a Participação nos Lucros e/ou Resultados.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que não possuem o programa deverão apresentá-lo ao Sindicato representativo até 30/07/2013 e as empresas que os já desenvolvem terão prazo até o dia 30/08/2013 para renová-lo. Caso não o façam, pagarão uma multa de 100 % do valor do Salário Normativo, em favor de cada empregado prejudicado, a título de indenização. Estão excluídas desta obrigação as empresa que já tenham implantado o programa.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA DE ALIMENTOS**

As empresas fornecerão mensalmente aos empregados uma cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 100,00 (cem reais), preservadas as condições já negociadas com as empresas, a qual não integrará o salário para nenhum fim de direito.

**Parágrafo Único:** As empresas que fornecem um valor maior que o pactuado deverão corrigir em 8,5 % (oito e meio por cento), respeitadas as condições já negociadas.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

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

As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16° ao 120° dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho e de doença, que trabalhem na atual empresa há mais de 6 meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário, como se estivessem em atividade, respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, 6 salários normativos da categoria profissional conveniente, vigentes à data do falecimento.

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 VIGÉSIMA SEGUNDA - REEMBOLSO-CRECHE**

As partes convencionam que a obrigação contida nos § 1° e § 2° do art. 389 da CLT, de acordo com a Portaria MTb 3296, de 03.09.86, e parecer MTb 196/86, aprovado em 16.07.87, poderá ser substituída, a critério das empresas, pela concessão de auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal correspondente a 20% do Salário Normativo aplicável aos empregados das empresas, observadas as seguintes condições:

- a) este auxílio pecuniário será concedido a crianças de 0 a 1 ano de idade, porém limitado ao período máximo de 9 (nove) meses, a partir do retomo do afastamento previsto no art. 392 da CLT.
- b) o referido pagamento a título de auxílio pecuniário, não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13° salário e aviso-prévio.
- c) o objeto desta cláusula deixa de existir caso a empresa instale creche própria ou firme convênio com creche em efetivo funcionamento cabendo à empresa a divulgação interna e comunicação à entidade sindical representante de seus empregados.

d) o auxílio pecuniário beneficiará somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 anos, será concedida, como gratificação, a importância correspondente a 1 salário contratual ou 2 salários normativos, observada a condição mais vantajosa ao empregado.

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

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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, será anotada na CTPS.

#### **Desligamento/Demissão**

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

Entrega, contra recibo, de carta-aviso de dispensa, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 multa como a que equivaler ao seu salário nominal diário, por dia que ultrapassar o prazo legal, limitada a um salário nominal mensal do empregado.

Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, inclusive do órgão homologador, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência ou concordata decretadas.



## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

Dispensado o empregado sem justa causa, o aviso prévio só poderá ser indenizado ou cumprido em serviço, com a redução do horário previsto em lei.

As empresas, atendendo à solicitação escrita dos empregados, dispensarão o cumprimento do restante do aviso prévio. Neste caso, caberá às empresas somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 empresa desobrigada do pagamento desse período.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

As empresas pagarão, juntamente com as demais verbas rescisórias, 30 dias do salário nominal mensal, para o empregado dispensado sem justa causa, desde que possua, concomitantemente, 45 anos ou mais de idade e conte com, pelo menos, 10 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.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PERÍODO EXPERIMENTAL**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIAS**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 5 a 7 anos de trabalho ininterruptos na atual empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 18 meses para aquisição do direito à aposentadoria em seu limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente daqueles 18 meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.

Nesse caso do empregado que conte mais de 7 anos de trabalhos ininterruptos na atual empresa, e quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 24 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 e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, será garantido o emprego pelo período faltante ou salário correspondente salvo nos casos de demissão por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demissão.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO (AAS)**

As empresas fornecerão, devidamente preenchido, o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado por escrito pelo empregado, nos seguintes prazos máximos:

- para obtenção de auxílio-doença : 5 dias úteis; - para fins de aposentadoria: 10 dias úteis; - para fins de aposentadoria especial : 30 dias úteis.

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

#### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADAS GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante até 60 dias após o término do licenciamento compulsório, exceto dos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por justa causa, pedido de demissão e transação.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR**

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

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

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

Garantia de emprego ou salário, mínimo de doze meses, a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado por acidente de trabalho por período superior a 15 dias, nos termos do Artigo 118 da Lei nº 8213/91, se incapacitado para exercer a função que vinha exercendo e se em condições de exercer outra compatível com seu estado físico, excluídos os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes, pedido de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

#### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO**

## **SERVIÇO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado a um máximo de 60 dias, excluídos os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes, pedido de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

### **Estabilidade Adoção**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADA ADOTANTE**

As empresas garantirão o emprego, ou salário às empregadas que adotarem judicialmente, ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de crianças, na faixa etária de 0 (zero) a 12 (doze) meses de idade, a partir da comprovação respectiva por período de 4 (quatro) meses conforme Artigo 392-A da CLT § 1º ao § 4º.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS**

Serão tolerados atrasos, num total de até 10 minutos, durante a semana, para efeito de entrada no trabalho e pagamento de repouso semanal remunerado, mantidos os critérios mais favoráveis. Referida tolerância não constituirá direito adquirido ou alteração no horário de trabalho.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FLEXIBILIZAÇÃO DA DURAÇÃO ANUAL DO TRABALHO**

As empresas que necessitarem suspender ou reduzir suas atividades, por razões técnicas, operacionais ou comerciais, tais como: falta de matéria prima, falta de energia, manutenção ou instalação de equipamento, diminuição de vendas ou excesso de estoque, poderão ajustar/negociar com o Sindicato Profissional Acordo Coletivo de Trabalho, que permitirá ou não a flexibilização da duração anual do trabalho.

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, tem-se por cumpridas 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, o prazo de 5 dias úteis, após a formalização do acordo.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 constatadas após o aludido fechamento e até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, calculadas com base no salário do mês a que se referir tal folha de pagamento.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

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

- a) por 2 (dois) dias consecutivo, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- b) por 3 (três) dias consecutivo em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), filhos, pai ou mãe;
- c) por 1 (um) dia, para internação hospitalar de cônjuge ou filho dependente, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
- d) por 3 (três) dias úteis, para casamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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, a qual deverá ser feita antes ou após a jornada normal de trabalho desde que aceite a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive, mulheres e menores. O referido Acordo após assinatura dos funcionários deverá ser protocolado no Sindicato dos Trabalhadores.

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

As empresas afixarão nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 10 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 SEXTA - FÉRIAS**

As férias individuais, 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 primeiro:** Quando as férias coletivas concedidas parceladamente, abrangerem os dias 25 de dezembro de 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

**Parágrafo segundo:** Garantia de emprego e salário até 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO**

Serão assegurados aos trabalhadores as seguintes condições de higiene e conforto:

a) água potável, filtrada ou envasada; b) sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza; e c) chuveiro com água quente.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORME E EPI'S**

Na exigência pela empresa do uso de uniformes, calçados especiais, equipamentos de proteção individual e ferramentas de trabalho fica a empresa obrigada a fornecê-las sem ônus para o empregado. O tempo despendido à troca de uniformes EPI's não será considerado tempo à disposição da empresa. O fornecimento será regulamentado pela empresa quanto ao uso, restrição e devolução no caso de rescisão do contato de trabalho e transferência de local de trabalho.

#### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TREINAMENTO**

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

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a 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 da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado entre a empresa e o respectivo Sindicato e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES DO SINDICATO: AUSÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal, no máximo de 2 por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até 10 (dez) dias por dirigente no período de 12 (doze) meses, sem qualquer prejuízo de remuneração, para tratar de assuntos relacionados à entidade, devendo o sindicato avisar a empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Primeiro:** Sendo os dois dirigentes da mesma empresa, e exercendo suas funções na mesma seção, não poderão se ausentar no mesmo tempo, salvo se houver concordância da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Necessitando o Sindicato de apenas 1 (um) dirigente, ele acumulará para si os dias de ausência do outro dirigente, ou seja terá direito a 16 (dezesesseis) dias no período de 12 (doze) meses, não gerando ao empregado que não as usufruiu qualquer direito ou acúmulo de dias, e ao que as usufruiu nada poderá ser compensada em futuros períodos.

### **Contribuições Sindicais**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

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

depósito devidamente quitada.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

A Contribuição Assistencial de Empregados integra a presente Convenção, nos seguintes termos:

### **- Para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São Paulo:**

As empresas descontarão dos salários de todos os empregados, exceto dos pertencentes às categorias diferenciadas e profissionais liberais, não participantes desta Convenção Coletiva de trabalho, contribuição assistencial, aprovada pela Assembleia da entidade profissional, nas seguintes condições

a) 1% (um por cento) ao mês, inclusive 13º salário, a partir de agosto/13, de cada empregado, associado ou não ao Sindicato dos Trabalhadores. Este desconto, limitado ao máximo de R\$ 60,00 (sessenta reais) deverá ser recolhido pelo empregador, a favor do Sindicato dos Trabalhadores, em conta vinculada bancária, através de guia própria do sindicato Profissional ora conveniente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, juntamente com a relação nominal dos empregados.

b) Ao trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado seu direito de oposição direta e pessoalmente no Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 10 dias contados a partir da assinatura deste instrumento. No prazo máximo de 48 horas, após o vencimento do período de oposição estipulado, o sindicato dos trabalhadores encaminhará a cada empresa, a relação dos trabalhadores que enviaram carta de oposição.

c) As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediárias não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumido desde já a entidade dos trabalhadores conveniente a total responsabilidade pelos valores descontados em qualquer hipótese. Na eventualidade de reclamação trabalhista ou autuação pela fiscalização do trabalho, o Sindicato dos Trabalhadores responderá regressivamente perante às empresas.

d) As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados, no sentido de manifestar ou efetivar sua oposição quanto ao desconto da contribuição assistencial.

**- Para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São José do Rio Preto:** Aos não filiados ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São José do Rio Preto, fica assegurado o direito de oposição ao desconto na forma do Termo de Ajustamento de Conduta nº 8602/2011 afixado na sede do Sindicato.

### **- Para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo e demais sindicatos:**

Considerando que as assembleias dos sindicatos de trabalhadores e de sua federação foram abertas à categoria, inclusive aos não filiados, na forma do artigo 617, parágrafo segundo, da CLT;

Considerando que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III

e VI do artigo 8º da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente convenção coletiva, reconhecida constitucionalmente conforme artigo 7º, XXVI;

Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal, pois do contrário as empresas não sindicalizadas não ficariam obrigadas a cumprir as convenções coletivas e os trabalhadores sem filiação não seriam atingidos por cláusulas negativas como redução salarial (CF. art. 7º, VI, flexibilização de jornadas (idem, m XIII e XIV), banco de horas (CLT, art. 59 e § 1º), contrato por prazo determinado (Lei nº 9.601, de 21.1.98), contrato de trabalho por tempo parcial (CLT, art. 58-A, Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, suspensão do contrato de trabalho, CLT, art.467, Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001);

Considerando que as mesmas assembléias que autorizaram os Sindicatos e sua Federação a manter negociações coletivas e celebrar esta convenção fixou, livre e democraticamente a contribuição de custeio abaixo especificada:

1. Fica ajustado que as empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados, sindicalizados ou não, a contribuição negocial/assistencial na forma abaixo:

2. O recolhimento será efetuado até o quinto dia após o desconto através de guias fornecidas pelos sindicatos dos trabalhadores e pela Federação, conforme as respectivas representações, as quais identificarão suas contas bancárias para este fim;

3. os sindicatos dos trabalhadores e a Federação darão publicidade da contribuição, inclusive valor, oportunidade para o desconto e recolhimento na forma da Orientação nº 3 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS e do Termo de Ajustamento de Conduta firmado junto ao Ministério Público do Trabalho; também divulgarão pela imprensa e através de boletim a assinatura da convenção e sobre a contribuição, abrindo prazo para a manifestação de oposição pelos trabalhadores não filiados, que será de 10 dias contados da data da publicação. A manifestação deverá ser apresentada por escrito, pessoal e individualmente nas sedes e sub sedes dos sindicatos e no caso da Federação, também por via postal.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

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

#### **Disposições Gerais - Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA**



Multa de 10% do valor do salário normativo previsto na cláusula 4ª, por infração, em caso de descumprimento desta Convenção, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta cláusula, as que já possuam cominações específicas, na lei ou nesta Convenção.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

### **Outras Disposições**

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

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável.

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

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

MELQUIADES DE ARAUJO

Presidente

FED DOS TRAB NAS IND DE ALIM DO EST S PAULO

ORLANDO ROBERTO DUTRA

Presidente

SINDICATO DOS TRABAL NAS INDS DE ALIMENTACAO SAO PAULO

DULCE ELENA JOSEFINA FERREIRA

Presidente

SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIMENT E AFINS DE ATA

ANTONIO GONCALVES FILHO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO DE ARARAQUARA

ANTONIO CARLOS DE OLIVEIRA MATHEUS  
Presidente  
SIND.TRAB.IND.DE ALIMENTACAO E AFINS DE BAURU E REGIAO

MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE  
CAMPINAS (SITAC)

JOSE LUIS CLAUDIO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE  
CAPIVARI, RAFARD, ELIAS FAUSTO, MOMBUCA, CONCHAS, PEREIRAS, LARANJAL  
PAULISTA E CESARIO L

LUIZ DE PAULA PEDROSO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS ASSALARIADOS NAS  
INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCA E REGIAO

CLOVIS BEVILACQUA  
Presidente  
SINDICATO TRAB INDUSTRIAS ALIMENTACAO DE GUARATINGUETA

JOSE EMILIO CONTESSOTTO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS  
DE ITAPIRA

SILVANO PEDRO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO .DE  
JABOTICABAL

EDILSON SEVERINO DE CARVALHO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALM DE JUNDIAI

JOAO DE DEUS DE LIMA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB.IND.DE ALIMENTACAO AFINS DE JAU

WILSON VIDOTO MANZON  
Presidente  
SINDICATO TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO E AFINS DE MARILIA E REGIAO

Dr.NELSON DA SILVA  
Procurador  
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENT DE MORRO AGUDO

FANIO LUIS GOMES  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE  
PIRACICABA, SANTA BARBARA D'OESTE, AMERICANA, RIO DAS PEDRAS,  
SALTINHO, TIETE, CHARQUEADA

ZACARIAS BEZERRA DA SILVA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS  
DE PORTO FELIZ/BOITUVA E REGIAO

ORLANDO DOS SANTOS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTRIAS DE ALIMENT P FERREIRA

CARLUCIO GOMES DA ROCHA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE P PRUDENTE

OSVALDO CRISPIN  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO ACUCAR E DA  
ALIMENTACAO DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO

JOSE RAMOS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE RIO  
CLARO

ADELSON VILANOVA  
Presidente  
SIND TRABS NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS SANTOS

Dr. NELSON DA SILVA  
Procurador  
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTR DE ALIMENT DE S J CAMPOS

EURIDES SILVA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SAO  
JOSE DO RIO PRETO E REGIAO SP

JOSE AIRTON DE OLIVEIRA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS  
DE SOROCABA E REGIAO

NICANOR MEIRA DIAS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TUPA

PAULO LAURINDO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO E AFINS DE VOTUPORANGA

EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR  
Procurador  
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL