



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2023/2024

Entre as partes, de um lado, **FITIASP – FEDERAÇÃO INDEPENDENTE DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, inscrita no CNPJ sob nº 45.218.311/0001-60, com sede na Avenida Celso Garcia, 1588, Belém, S. Paulo, SP, CEP 03014-000, nesse ato representado por seu Presidente Sr. Paulo Henrique Viana da Cruz;

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BOITUVA E PORTO FELIZ E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o nº 55.146.096/0001-92, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. Zacarias Bezerra da Silva;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE GUARULHOS, inscrito no CNPJ sob o nº 49.088.800/0001-03, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. Paulo Francisco de Almeida;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MOCOCA, inscrito no CNPJ sob o nº 00.373.674/0001-31, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. Carlos Cesar da Silva;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE SOROCABA E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o nº 71.869.549/0001-65, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. José Airton Oliveira;

SINDICATO DOS TRABALHADORES ATIVOS E APOSENTADOS NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DE CAMPOS DO JORDÃO, inscrito no CNPJ sob o nº 43.441.664/0001-07, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. Paulo Siqueira;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE CRUZEIRO E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o nº 47.438.338/0001-93, neste ato representado pelo Presidente, Carlos José Azevedo;



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DO VALE DO RIBEIRA E SANTOS – STIABVALE, inscrito no CNPJ sob o nº 58.255.811/0001-13, neste ato representado por seu presidente, Reinaldo Francisco de Sousa Junior.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE GUARATINGUETA E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o nº 48.554.075/0001-40, neste ato representado por seu presidente, Sr. Adeildo Antônio dos Santos.

E, de outro lado,

SIND. DA IND. DE DOCES E CONS. ALIMENT. NO EST. DE SÃO PAULO, CNPJ n. 62.650.031/0001-45, neste ato representado por sua Procuradora, Sra. VANESSA GARRIDO ACCUNZO,

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 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores das indústrias de Doces e Conservas Alimentícias, com abrangência na base territorial de todos os sindicatos profissionais aqui convenentes, bem como os trabalhadores inorganizados.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS - Fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 01 de maio de 2023, o salário normativo de R\$2.070,00 (dois mil e setenta reais) por mês ou valor hora de R\$9,41 (nove reais e quarenta e um centavos).

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos desta garantia os aprendizes na forma da lei.

Parágrafo Segundo: Os salários normativos nesta cláusula aplicam-se aos trabalhadores com jornada de trabalho de 44 horas semanais ou 220 horas mensais.



CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL - A partir de 1º de maio de 2023, acordam as partes em aplicar o reajuste salarial à categoria profissional correspondente a 5,5% (cinco vírgula cinco por cento), aplicados sobre os salários reajustados em maio de 2022.

Parágrafo Primeiro: As Empresas que possuam políticas salariais específicas, poderão negociar com o Sindicato Profissional condições diferenciadas do reajuste previsto nesta cláusula. As partes, de comum acordo, estabelecerão os critérios da negociação, ficando acordado, desde já, que prevalecerá o Acordo Coletivo em relação a esta Convenção.

Parágrafo Segundo: Com a execução desta cláusula, fica integralmente cumprida toda a legislação salarial aplicável no período de 01/05/2022 a 30/04/2023.

Parágrafo Terceiro: 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 e junho, deverão pagar as correspondentes diferenças salariais resultantes juntamente com a folha de pagamento do mês de julho de 2023, assim como complementar eventuais diferenças dos benefícios também aqui corrigidos ressalvadas as condições mais favoráveis e as rescisões já ocorridas, que poderão ser pagas mediante Termo Rescisório Complementar.

CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE - A correção salarial dos empregados admitidos entre 01/05/2022 e até 30/04/2023, obedecerá aos 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 01/05/2023, os percentuais conforme tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL DEVIDO
	EM 01/05/2023
Maio/2022	5,50%
Junho/2022	5,04%



Julho/2022	4,58%
Agosto/2022	4,12%
Setembro/2022	3,67%
Outubro/2022	3,21%
Novembro/2022	2,75%
Dezembro/2022	2,29%
Janeiro/2023	1,83%
Fevereiro/2023	1,37%
Março/2023	0,92%
Abril/2023	0,46%

- 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 04;
- e) O presente reajuste abrange tanto horistas como mensalistas, diaristas, tarefeiros e os que percebem salário misto, excetuando-se comissões à base de porcentagem.

CLÁUSULA SEXTA – COMPENSAÇÕES - Do reajustamento salarial estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios, ocorridos a partir de 01/05/2022, exceto, os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

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 – Garantidas as condições mais favoráveis já existentes nas empresas, o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao vencido.

Parágrafo primeiro. 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 MTP-671/2021, de 08/11/2021, desde que a jornada de trabalho seja coincidente com expediente bancário. Estão isentas desta obrigação as empresas que mantenham caixa eletrônico ou agência bancária dentro do estabelecimento.

Parágrafo segundo: Quando o vencimento recair em dias que não haja expediente bancário, como sábados, domingos e feriados, recomenda-se às empresas antecipar o respectivo crédito para o dia útil imediatamente anterior. Para 2024, este parágrafo terá caráter de obrigatoriedade, não mais de recomendação.

CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO
- Ao empregado afastado a partir de 01/01/2023, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

Parágrafo único: Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário líquido do empregado, limitado ao teto previdenciário, sendo devida a partir do momento que o empregado comprovar o valor recebido, para ser pago nas mesmas datas que os demais empregados da empresa. Esse pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 e inferior a 180 dias.

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.

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, de acordo com a Súmula 60 do Tribunal Superior do Trabalho.

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 primeiro: Considerando o previsto na Lei 12.506 de 11/10/2011, sobre aviso prévio proporcional, as partes ajustam que o benefício previsto nesta cláusula se compensa com a lei aqui mencionada, devendo sempre prevalecer a hipótese mais favorável ao empregado.

Parágrafo segundo: No caso de demissão voluntária ou dispensa sem justa causa, o cumprimento do aviso prévio trabalhado, por parte do trabalhador, demitido ou demissionário, não deverá ser superior a 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - Desde que ainda não possuam, as empresas deverão constituir uma comissão de empregados ou negociarem direto com o Sindicato, nos exatos termos previstos na Lei 10.101/2000, visando elaborar norma própria para pagamento da Participação nos Lucros e Resultados, 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 outubro de 2023, caso atingidas as metas e objetivos estabelecidos, efetuar o devido pagamento. As empresas que já possuam PLR's e estas estejam em andamento até 30/09/2023, 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 30/10/2023, que será considerado para os efeitos de cumprimento da citada lei a PPR.

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 a cláusula 3 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.

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 MTP 671/2021 e com a Lei 14.457/2022, poderá ser substituída, a critério das empresas, pelo pagamento mensal às suas empregadas de auxílio ou reembolso creche, no valor correspondente 25% (vinte e cinco por cento) do maior salário normativo previsto nesta convenção, ou seja, R\$ 517,50 (quinhentos e dezessete reais e cinquenta centavos), observadas as seguintes condições:

- a) este auxílio pecuniário será pago às empregadas a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392 da C.L.T., porém limitado ao período máximo de 12 (doze) 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) Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente. Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou auxílio creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal, respeitado o tempo aqui estabelecido.
- e) 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO - Aplicam-se aos beneficiários da previdência social as disposições expressas no artigo 10 da Lei



8.213 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, sendo devido somente após o empregado comprovar o valor efetivamente recebido da Previdência Social.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

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 18 (dezoito) 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 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, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, carta-aviso de dispensa, a qual conterà indicação do motivo alegado.

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 – APRENDIZES - Será assegurado aos aprendizes, nos termos da lei 10.097/2000, artigo 428 da CLT, o menor salário mínimo regional do Estado de São Paulo, correspondente à carga horária contratada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CESTA BÁSICA - As empresas fornecerão, a partir do mês de maio/2023, a todos seus trabalhadores abrangidos, mensalmente, inclusive durante afastamento por maternidade e férias, uma cesta básica constituída de gêneros alimentícios no importe de R\$ 390,00 (Trezentos e noventa reais), cujo benefício deverá ser 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.

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

Parágrafo Segundo: Para as empresas que já concedem Cestas Básicas mais favoráveis ao trabalhador ficam preservadas estas condições, inclusive no tocante ao desconto, não podendo o resultado final ser inferior ao valor acima fixado, ficando assegurado que as empresas promoverão a correção da Cesta Básica em 11,43% (onze vírgula quarenta e três por cento) a partir de maio de 2023.



Parágrafo Terceiro: As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras devidamente comprovadas e impossibilitadas de cumprir o reajuste estabelecido no Parágrafo segundo, deverão procurar o Sindicato Profissional de sua base até o dia 31/10/2023, para acordar ajustes diferenciados de correção.

Parágrafo Quarto: 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.

Parágrafo Quinto: Nos casos de afastamento por acidente do trabalho, doença ou aposentadoria por invalidez, este benefício será devido e limitado ao mês em que ocorrer o afastamento e até o mês seguinte.

Parágrafo Sexto: Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas neste momento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE DESJEJUM - As empresas em suas unidades operacionais/industriais concederão, gratuitamente, desjejum matinal, constituído de leite, café e chocolate, pão e manteiga ou similar a todos empregados que trabalhem nos turnos que iniciam ou encerram a jornada pela manhã, inclusive para os administrativos das referidas unidades. Tal fornecimento não corresponde a salário para efeitos trabalhistas e/ou previdenciários, podendo inclusive as empresas enquadrar tal benefício no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

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 contratado 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.

Parágrafo primeiro: As EMPRESAS poderão adotar o Sistema Alternativo de controle de jornada de trabalho, previsto na Portaria MTP 671/2021, para os EMPREGADOS subordinados ao horário de trabalho, onde serão registradas as marcações ocorridas durante a jornada de trabalho.



Parágrafo segundo: Fica pactuado que o sistema adotado pelas EMPRESAS não admitirá restrições à marcação de ponto, sendo que todas irregularidades ou omissões existentes no controle de jornada serão apontadas pelos EMPREGADOS, para o que as EMPRESAS devem fornecer, a qualquer momento e quando solicitado pelo empregado, o competente relatório de horário após o fechamento da folha de salário.

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 e 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, dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas contadas da entrega do documento pelo empregado à empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – HOMOLOGAÇÕES - CONFERÊNCIA E PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, desde que o empregado possua mais de um ano de empresa, as empresas submeterão o cálculo rescisório para revisão, conferência e eventual impugnação pelo SINDICATO, ocasião em que deverão ser apresentados os documentos legalmente exigíveis, devendo o ato homologatório ocorrer com a presença do empregado, no SINDICATO, mediante agendamento prévio pela empresa junto ao SINDICATO, no prazo de até 20 (vinte) dias após o desligamento, e no prazo de até 10 (dez) dias deverá a empresa efetuar o pagamento das verbas rescisórias, conforme § 6º do art. 477 da CLT..

Parágrafo Único: A inobservância do prazo supra, pela empresa, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal, entendendo-se como tal o 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, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, desde que comprovado que o empregado tenha sido efetivamente informado da data da conferência, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência ou recuperação judicial decretada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – BENEFÍCIOS DESCONTOS - 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.

Parágrafo Único: Fica ressalvado o direito de o empregado reconsiderar por escrito e sob sua responsabilidade a autorização anteriormente firmada, porém, apenas na época própria admitida pelo contrato ou fornecedor do serviço.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RSC - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÕES - As empresas fornecerão devidamente preenchidas, a Relação de Salários de Contribuições (RSC), quando solicitado por escrito pelo empregado e desde que não possa ser emitida eletronicamente, 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.

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 dispensa por justa causa, pedido de demissão e transação, este último somente com assistência sindical.

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADA ADOTANTE As empresas concederão licença-maternidade para as empregadas adotantes, nos termos do artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

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.

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

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



Parágrafo Único: As empresas, conforme legislação vigente, que optarem em conceder férias individuais fracionadas em até dois períodos e, apenas nesses casos, será garantido o emprego ou salário no retorno por 20 dias a cada período de férias efetivamente gozado, limitado esta condição ao período máximo de 40 dias.

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 horas 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.

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.
- c) As empresas, respeitando o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal de 8 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvado, quando se tratar de empregado menor, haja



autorização do médico da empresa ou do Convênio de Assistência Médica. Na hipótese de a empresa não possuir serviço próprio ou contratado, a autorização será dada pelo médico do Sindicato dos Trabalhadores, ficando as despesas por conta das empresas interessadas. A documentação pertinente será franqueada ao Sindicato dos Trabalhadores quando solicitada.

- d) As empresas poderão adotar, mediante ACT, o sistema de compensação de horários denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra.

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.

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 inclusive o ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio), desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e mediante comprovação posterior.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS -

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS -

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

- por 2 (dois) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra ou irmãos;
- por 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheira (o), filhos, pai ou mãe;
- por até 1 (um) dia no ano civil, para acompanhamento médico de filho dependente até 14 anos, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
- por 1 (um) dia, para acompanhamento em cada internação e alta hospitalar de cônjuge, filho dependente, pai e mãe, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
- 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 – TROCA DE FERIADO - A respeito da necessidade do trabalho em feriados diante da característica do processo industrial (indústria de alimentação), nos termos do disposto na letra "a", do Parágrafo Único do artigo 1º da Portaria nº 945 do MTE de 08 de julho de 2015 - publicado no Diário Oficial da União (DOU) - 09/07/2015, fica este autorizado, conforme parágrafos a seguir, para cumprir as formalidades legais exigidas para autorização transitória para trabalho em feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único, da CLT.

Parágrafo Primeiro - A formalização será realizada através de termo específico, com a troca do dia do feriado, sendo que novo dia será considerado, para todos os efeitos legais e jurídicos, o novo dia de feriado e de descanso, suprimindo qualquer outra obrigação dele decorrente. Contudo, caso o dia de descanso não seja efetivamente concedido, efetuar-se-á pagamento em dobro, face ao trabalho realizado em feriado e ausência de compensação.

Parágrafo Segundo - Fica desde logo estabelecido que a escala de trabalho e revezamento será a mesma entre o dia do feriado e o novo dia de feriado e descanso.

Parágrafo Terceiro - O referido termo deverá ser assinado por 50% + 1 de todos os empregados envolvidos na troca, informando nome, respectivo registro e assinatura.

Parágrafo Quarto - Esse termo deverá ser protocolado na sede do sindicato profissional, sendo que a cópia do protocolo passará a integrar a presente convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – FÉRIAS - As férias necessariamente serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvados os casos daqueles que obedecem às 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO - As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial, assim considerado o mesmo município ou em municípios limítrofes, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT COMUM, organizados pelas próprias empresas, de acordo com o item 4.14.4 e seguintes da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007, que deverá ser avaliado no prazo de vigência desta convenção coletiva.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – TREINAMENTO - O treinamento dos empregados recém-admitidos, para fins de prevenção contra acidente, será ministrado no horário normal de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO ACIDENTADO – O empregado que sofreu acidente de trabalho terá garantia de emprego pelo período de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213/1991.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 e pedidos de demissão, acordo entre as partes e cumprimento de aviso prévio.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – SINDICALIZAÇÃO - Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, por até dois dias 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DIFICULDADES ECONÔMICAS - As empresas que se encontrem em dificuldades que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas da presente Convenção Coletiva, poderão negociar tais cláusulas com o Sindicato dos Trabalhadores, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos, cabendo as partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação, ficando acordado, desde já, que prevalecerá o Acordo Coletivo em relação a esta Convenção.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – MULTA - Multa de 10% (dez por cento) do 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 ou de forma eletrônica, a relação nominal já referida, acompanhada do comprovante de quitação do recolhimento.



CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS –

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% (hum por cento) ao mês, inclusive 13º salário, a partir de maio/2023, de cada empregado representado pelos respectivos Sindicatos dos Trabalhadores. Este desconto, limitada a base de cálculo da contribuição assistencial a 5 (cinco) vezes o salário normativo da categoria, ou seja R\$ 86,32 (oitenta e seis reais e trinta e dois centavos), 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 20 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) O desconto previsto nesta cláusula também será devido pelos empregados admitidos após a assinatura da presente Convenção, contando-se o prazo para manifestação da data da sua admissão.
- d) As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediário, não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo 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 as empresas.
- e) As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados, no sentido de manifestar a efetivar sua oposição quanto ao desconto da contribuição assistencial.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – REUNIÕES - Bimestralmente as partes reunir-se-ão para tratar de assuntos de interesse das categorias econômica e profissionais.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – PROCEDIMENTO CONCILIATÓRIO NO TRT-SP PARA FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO E/OU VALE REFEIÇÃO – tendo em vista que as partes estiveram procedendo a procedimento conciliatório pré-processual, número 1013388-68.2023.5.02.0000, perante o TRT-2ª Região, onde se acordou os termos aqui firmados, tem-se que o pleito de fornecimento de refeições no local de trabalho ou de vale-refeição aos empregados permaneceu pendente de solução naquela esfera judicial, cujo procedimento prosseguirá, aguardando decisão do Tribunal Superior do Trabalho (1001840-80.2022.5.02.0000), cuja decisão quando transitada em julgado deverá ser observada pelas partes.

Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 2 (duas) vias, comprometendo-se, consoante dispõe a Instrução Normativa nº 16, de 15 de outubro de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, 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, ²⁹ de junho de 2023.

FITIASP – FEDERAÇÃO INDEPENDENTE DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Presidente: Paulo Henrique Viana da Cruz

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

Presidente: Carlos Vicente de Oliveira



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE BOITUVA E PORTO FELIZ E REGIÃO

Presidente: Zacarias Bezerra da Silva

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE GUARULHOS

Presidente: Paulo Francisco de Almeida

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MOCOCA

Presidente: Carlos Cesar da Silva

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE SOROCABA E REGIÃO

Presidente: José Airton Oliveira

SINDICATO DOS TRABALHADORES ATIVOS E APOSENTADOS NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DE CAMPOS DO JORDÃO

Presidente: Paulo Siqueira

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE CRUZEIRO E REGIÃO

Presidente: Carlos José Azevedo



PIP

[Handwritten signature]

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DO VALE DO RIBEIRA E SANTOS – STIABVALE

Presidente: Reinaldo Francisco de Sousa Junior

PIP

[Handwritten signature]

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE GUARATINGUETA E REGIÃO

Presidente: Adeildo Antônio dos Santos.

[Handwritten signature]

SIDOCAL - SIND. DA IND. DE DOCES E CONS. ALIMENT. NO EST. DE SÃO PAULO

Procuradora: VANESSA GARRIDO ACCUNZO

[Large handwritten signature]