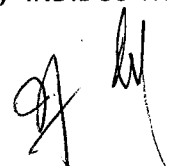


ILMO. SENHOR SUPERINTENDENTE REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM SÃO PAULO.

FED DOS TRAB NAS IND DE ALIM DO EST S PAULO, CNPJ n. 62.651.468/0001-01; SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE ARAÇATUBA, CNPJ n. 43.756.659/0001-85; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTAÇÃO DE ARARAQUARA, CNPJ n. 43.975.226/0001-10; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE ARARAS E LEME, CNPJ n. 44.219.715/0001-05; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE AVARÉ CNPJ – 00.270.855/0001-32; SINDICATO DOS TRAB NAS INDÚSTRIAS ALIMENTAÇÃO BARRETOS, CNPJ n. 51.808.293/0001-79; SIND. TRAB. IND. DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE BAURU E REGIAO, CNPJ n. 54.732.953/0001-73; SINDICATO TRAB INDÚSTRIAS ALIMENTAÇÃO DE BEBEDOURO, CNPJ n. 45.244.241/0001-14; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS (SITAC), CNPJ n. 46.070.678/0001-41; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAPIVARI, RAFARD, ELIAS FAUSTO, MOMBUCA, CONCHAS, PEREIRAS, LARANJAL PAULISTA E CESARIO L, CNPJ n. 46.927.182/0001-41; SIND. DOS TRAB. NAS U. DE ACUCAR, NAS INDS DE SUCO CONC. DO C. SOLUVEL, DOS LAT. E DA ALIM. E AFINS DE CAT. E REGIAO, CNPJ n. 56.365.612/0001-32; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIM E AFINS DE CRUZEIRO, CNPJ n. 47.438.338/0001-93; SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS ASSALARIADOS NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE FRANCA E REGIAO, CNPJ n. 47.985.734/0001-30; SINDICATO TRAB INDÚSTRIAS ALIMENTAÇÃO DE GUARATINGUETA, CNPJ n. 48.554.075/0001-40; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTAÇÃO DE GUARULHOS, CNPJ n. 49.088.800/0001-03; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE ITAPIRA, CNPJ n. 57.487.332/0001-60; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE JABOTICABAL, CNPJ n. 60.248.663/0001-51; SINDICATO DOS TRAB. IND. DE ALIMENTAÇÃO AFINS DE JAU REGI, CNPJ n. 49.895.550/0001-05; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALM DE JUNDIAI, CNPJ n. 50.952.035/0001-07; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE LIMEIRA, CNPJ n. 51.475.408/0001-50; SIND DOS TRABALHADORES NAS IND DE ALIMEN DE MARACAI, CNPJ n. 54.704.176/0001-53; SINDICATO TRAB NAS INDS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE MARILIA E REGIAO, CNPJ n. 51.508.232/0001-96; IND. DOS TRAB. NAS



INDS.DE ALIMENTACAO E AFINS DE MATAO, CNPJ n. 60.246.956/0001-08; SIND TRAB INDS DE LATICINIOS E PROD DERIV PLURIMO DE CARNE E DERIV DO FRIO PANIF E CONF DO ACUCAR TORREFACAO E MOAGEM DE CAFE E AFINS DE MOCOCA SP, CNPJ n. 00.373.674/0001-31; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTACAO E AFINS DE MOGI MIRIM E REGIAO, CNPJ n. 52.781.333/0001-07; SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENT DE MORRO AGUDO, CNPJ n. 60.243.367/0001-68; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO ACUCAR DE OLIMPIA E REGIAO, CNPJ n. 00.807.997/0001-96; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE PIRACICABA, SANTA BARBARA D'OESTE, AMERICANA, RIO DAS PEDRAS, SALTINHO, TIETE, CHARQUEADA, CNPJ n. 54.407.028/0001-77; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE PORTO FELIZ/BOITUVA E REGIAO, CNPJ n. 55.146.096/0001-92; SINDICATO DOS TRAB NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENT PORTO FERREIRA, CNPJ n. 55.191.373/0001-89; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE PRESIDENTE PRUDENTE, CNPJ n. 55.334.247/0001-36; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ACUCAR E DA ALIMENTACAO DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO, CNPJ n. 55.978.050/0001-30; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE RIO CLARO, CNPJ n. 56.398.027/0001-39; SIND DOS TRABS NAS INDS DE ALIM DE SANTA ROSA VITERBO, SIND TRABS NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS SANTOS, CNPJ n. 58.255.829/0001-15; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SAO JOSE DO RIO PRETO E REGIAO SP, CNPJ n. 56.359.243/0001-75; SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTR DE ALIMENT DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, CNPJ n. 60.209.707/0001-34; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ACUCAR DA ALIMENTACAO E AFINS DE SERTAOZINHO E REGIAO, CNPJ n. 02.589.142/0001-61; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE SOROCABA E REGIAO, CNPJ n. 71.869.549/0001-65; SIND DOS TRABS NAS IND DE ALIMENTACAO DE TAPIRATIBA; SIND DOS TRABS NAS IND DE ALIMENTACAO DE TAQUARITINGA CNPJ n. 64.923.238/0001-71; SIND DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO TAUBATE CAC PINDA, CNPJ n. 72.307.457/0001-54; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TUPA, CNPJ n. 51.517.613/0001-31; SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO E AFINS DE VOTUPORANGA, CNPJ n. 56.364.540/0001-09;

E

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ÓLEOS VEGETAIS E SEUS DERIVADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 62.649.256/0001-81; Fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mediante as cláusulas que seguem:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015. A data-base da categoria é 1º de setembro.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

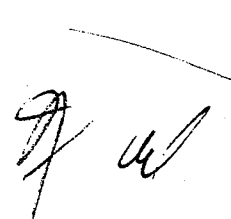
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias dos empregados nas indústrias de Azeite e Óleos Alimentícios, representadas pelo respectivo sindicato patronal, com abrangência territorial no Estado de SP.

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

Fica assegurado, para os empregados abrangidos por esta Convenção o salário normativo de R\$ 1.180,74 (hum mil, cento e oitenta reais e setenta e quatro centavos), para o período de 01/09/14 a 31/08/15.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Excluem-se da abrangência desta cláusula os menores aprendizes, na forma da Lei.

#### **CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL**



Os salários dos empregados terão um aumento negociado entre as partes, correspondente ao período de 01.09.13 a 31.08.14, obedecidos os seguintes critérios:

- a) Para os empregados que percebiam em 01/09/2013 salários até R\$ 9.000,00 (nove mil reais) será aplicado, em 01/09/2014, o percentual de aumento salarial de 7,5% (sete e meio por cento).
- b) Para os empregados que percebiam em 01/09/2013 salários de R\$ 9.001,00 (nove mil e hum reais) até R\$ 10.630,00 (dez mil seiscentos e trinta reais) será concedido, em 01/09/2014, um aumento salarial na importância fixa de R\$ 675,00 (seiscentos e setenta e cinco reais);
- c) Para os empregados que percebiam em 01/09/2013 salários acima de R\$ 10.630,00 (dez mil seiscentos e trinta reais), será aplicado, em 01/09/2014, o percentual de aumento salarial de 6,35% (seis vírgula trinta e cinco por cento);
- d) Para os empregados que perceberem em 01/09/2014, após a aplicação do reajuste discriminado na alínea "a" desta cláusula, salários até R\$ 9.675,00 (nove mil seiscentos e setenta e cinco reais) será aplicado em 01/03/2015 o percentual de aumento complementar de 0,466% (zero vírgula quatrocentos e sessenta e seis centésimos por cento); e
- e) Para os empregados que perceberem em 01/09/2014, após a aplicação do reajuste discriminado na alínea "b" desta cláusula, salários até R\$ 11.338,52 (onze mil trezentos e trinta e oito reais e cinquenta e dois centavos), será concedido, em 01/03/2015, um aumento salarial na importância fixa de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais).

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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 o sábado, o pagamento do vale será antecipado para o primeiro dia útil anterior; se o dia 20 coincidir com o domingo ou feriado, o vale será pago no primeiro dia útil imediatamente posterior.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR VIA BANCÁRIA**

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


#### **CLÁUSULA 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, 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.

#### **CLÁUSULA OITAVA – COMPENSAÇÕES**

Serão compensados do aumento previsto na cláusula do aumento salarial, todos os aumentos, antecipações, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01.09.13 e até 31.08.14, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

#### **CLÁUSULA NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**



Fornecimento obrigatório de demonstrativo de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação das empresas, até a data da efetivação do mesmo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO PRÉVIO**

##### **A) AVISO PRÉVIO PARA EMPREGADOS COM 45 ANOS OU MAIS DE IDADE**

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:** Prevalecerá a hipótese mais favorável ao empregado, entre a cláusula acima e o previsto na Lei 12.506 de 11/10/2011.

##### **B) 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.

##### **C) 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.

##### **D) AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Definem as partes, de comum acordo, que o cumprimento do aviso prévio por parte do trabalhador, demitido ou demissionário, não poderá ser superior a 30 (trinta) dias. No tocante ao aviso proporcional o cumprimento do mesmo cabe unicamente à empresa

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 (um) salário contratual ou 2 (dois) salários normativos aplicáveis aos empregados da empresa, observada a condição mais vantajosa ao empregado. Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem, ou venham a adotar, procedimentos mais benéficos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

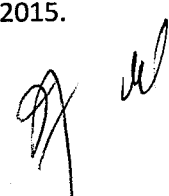
O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 35% de acréscimo em relação à hora diurna.

**Parágrafo único:** Prorrogado o final da jornada noturna, após às 5 horas, é devido também o adicional noturno quanto as horas prorrogadas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS**

As empresas que não implantaram até 31/08/14 programa de participação nos lucros ou resultados relativo ao exercício de 2013, deverão arcar como pagamento de uma multa para cada empregado, nas seguintes condições:

- a) Multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) a ser paga em março/2015;
- b) Multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) a ser paga em junho de 2015.



**Parágrafo primeiro** – De acordo com o estabelecido no art. 3º da Lei nº 10.101/2000, a multa aqui estabelecida não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade.

**Parágrafo segundo:** Para o pagamento da multa prevista nesta cláusula, será observado:

- a) Para os empregado com contrato vigente em 31/12/2014, será paga na folha de pagamento da competência do mês de março de 2015.
- b) Para os empregados afastados ou admitidos durante o período de 01/01/2014 a 31/12/2014, será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias. Dos afastados por acidente do trabalho, no referido período, não será descontado o valor equivalente ao período do afastamento.
- c) Aos empregados demitidos por justa-causa ou que tenham solicitado demissão não serão devidos os valores referidos. Os empregados demitidos sem justa causa antes da data aprazada, para o pagamento, receberão o valor por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo terceiro:** Os valores das multas acima estabelecidos, não serão considerados como base ou parâmetro para a elaboração de qualquer programa.

**Paragrafo quarto:** Para o exercício de 2015, as empresas que ainda não tenham implementado o programa de PLR, deverão instituí-lo durante a vigência do presente instrumento coletivo, de acordo com a Lei nº 10.101/2000, e, deverão enviar cópia ao Sindicato de Trabalhadores de sua base.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CESTA BÁSICA**

As empresas, fornecerão a todos seus trabalhadores, mensalmente, Cesta Básica/Vale Tíquete no valor de R\$ 125,00 (cento e vinte cinco reais), que será entregue até o 15º dia do mês subseqüente, 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 acima fixado, ficando assegurado que as empresas promoverão a correção da Cesta Básica, pelo mesmo percentual aplicado ao salário.

**Parágrafo terceiro:** 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 colaborar para sua instituição.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE DESJEJUM**

As empresas em suas unidades fabris concederão desjejum, aos empregados que trabalhem nos turnos que iniciam ou encerram a jornada pela manhã.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO - ACIDENTE DO TRABALHO E DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIA**

As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º ao 120º dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho e de doença, que trabalhem na atual



empresa há mais de 6 (seis) meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário, como se estivessem em atividade, respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

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

**Parágrafo único:** 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 NONA - REEMBOLSO-CRECHE**

As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com a Portaria MTb 3296, de 03.09.86, e parecer MTb 196/86, aprovado em 16.07.87, poderá ser substituída, a critério das empresas, pela concessão de auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do Salário Normativo aplicável aos empregados da empresa, 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 6 meses, a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392 da C.L.T.;
- b) O referido pagamento, a título de auxílio pecuniário não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário e aviso-prévio.
- c) O objeto desta cláusula deixará 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.

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

Ao empregado afastado a partir de 01.01.14, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, 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. Esse pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 e inferior a 180 dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE (01.09.13)**

Aos empregados admitidos de 01.09.13 e até 31.08.14 deverão ser observados os seguintes critérios:

- a) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual ou valor fixo de aumento salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função.
- b) Sobre os salários de admissão de empregados em função sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a data-base (01.09.13), deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos de acordo com as tabelas abaixo, a partir de 01/09/2014, considerando-se, também, como mês de serviço as frações superiores a 15 dias.



**I) Para faixa salarial da data de admissão de até R\$ 9.000,00 (nove mil reais)**

Mês de Admissão	Percentual
setembro-13	7,50
outubro-13	6,90
novembro-13	6,25
dezembro-13	5,61
janeiro-14	4,97
fevereiro-14	4,33
março-14	3,70
abril-14	3,08
maio-14	2,45
junho-14	1,84
julho-14	1,22
agosto-14	0,61

**II) Para a faixa salarial da data de admissão de R\$ 9.000,00 a R\$ 10.630,00**

setembro-13	675,00
outubro-13	618,75
novembro-13	562,50
dezembro-13	506,25
janeiro-14	450,00
fevereiro-14	393,75
março-14	337,50
abril-14	281,25
maio-14	225,00
junho-14	168,75
julho-14	112,50
agosto-14	56,25

**III) Para a faixa salarial da data de admissão acima de R\$ 10.630,00**

setembro-13	6,35
outubro-13	5,80
novembro-13	5,26
dezembro-13	4,72
janeiro-14	4,19
fevereiro-14	3,65
março-14	3,12
abril-14	2,60
maio-14	2,07
junho-14	1,55
julho-14	1,03
agosto-14	0,51

**Parágrafo único:** Dos aumentos previstos nesta cláusula serão compensadas todas as majorações salariais referidas na cláusula oitava desta Convenção.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - CARTA-AVISO DE DISPENSA**

Entrega, contra recibo, no ato da dispensa, de carta-aviso de dispensa, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, com exceção quando o motivo for abandono de emprego.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – APRENDIZES**

Será assegurado aos menores aprendizes 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 a 100% do salário normativo vigente para a categoria.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADROS DE AVISOS**

As empresas deverão disponibilizar espaço para 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – TREINAMENTO**

O treinamento dos empregados recém-admitidos, para fins de prevenção contra acidente, na hipótese de ocorrer fora do horário normal de trabalho, deverá ser pago como trabalho extraordinário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

**Parágrafo primeiro:** No 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.





**Parágrafo segundo:** 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 terceiro:** 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 as partes ou pedido de demissão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**Parágrafo primeiro:** 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 em seu total a 2 (dois) salários nominais mensais do empregado.

**Parágrafo segundo:** 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, desde que devidamente notificado pela empresa, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência ou concordata decretadas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

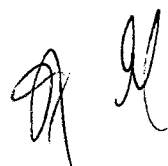
As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos descontos permitidos por Lei e por esta Convenção, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADAS GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante por 60 dias após o término do licenciamento compulsório, exceto nos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e transação.



#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADA ADOTANTE**

As empresas concederão licença remunerada para as empregadas que adotarem crianças, observado o que dispõe a Lei nº 10.412/02, que acrescentou o artigo 392-A à CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Na substituição interna que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, ou cuja duração seja superior a 60 dias, o empregado substituto fará jus ao menor salário da função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídos desta garantia os cargos individualizados, isto é, aqueles que possuam um único empregado no seu exercício, 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 TRIGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

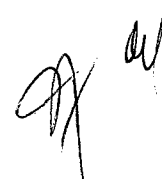
As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- 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% (setenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas extraordinárias diárias; e
  - 75% (setenta e cinco por cento) 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 em feriados, e não houver concessão de folga semanal compensatória.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 cumpridas 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.



#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA- ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – VARIAÇÃO DE HORÁRIO NO REGISTRO DO PONTO**

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.

**Parágrafo único:** Não será considerado como à disposição da empresa o tempo despendido pelo empregado para troca de uniforme, assim entendido o tempo necessário para tal fim, no início e no término da jornada de trabalho, bem como os registros do ponto que antecedem ou sucederem a jornada normal de trabalho, no limite de 10 minutos. As empresas possibilitarão que o limite de 10 minutos seja compatível com o registro do ponto. Referidas tolerâncias não constituirão direito adquiridos ou alteração no horário de trabalho.

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCERIA - 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 aceita a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

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

As empresas afixarão nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, as escalas de revezamento de folgas, ressalvados os casos de força maior e casos fortuitos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – FÉRIAS**

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

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

**Parágrafo segundo:** Fica garantido o emprego ou salário por 30 dias quando do retorno das férias individuais, sem prejuízo do aviso prévio.



#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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; e c) chuveiro com água quente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 (sessenta) 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QÜINQUAGÉSIMA - DIRIGENTES DO SINDICATO: AUSÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal, de 2 (dois) por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até 4 (quatro) dias, por ano, desde que avisada a empresa, 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 autorizada esteja abrangida.

**Parágrafo único:** As empresas com mais de 250 empregados, cujos dirigentes sindicais, eleitos para compor a diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal, de 4 (quatro) por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até 8 (oito) dias, por ano, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas; tais ausências específicas somente poderão ocorrer quando das negociações coletivas da data-base da categoria profissional conveniente, em que a empresa autorizanda esteja abrangida.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROVAÇÃO DO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES**

As empresas remeterão comprovantes, no prazo de 10 dias úteis após o recolhimento das contribuições: sindical, associativa e assistencial, ao correspondente Sindicato conveniente, em caráter confidencial, mediante protocolo, em que conste a forma de recolhimento, os nomes dos empregados representados pelo mesmo Sindicato, com os valores unitários das respectivas importâncias descontadas e indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA SEGUNDA – 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.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QÜINQUAGÉSIMA QUINTA - DIFICULDADES ECONÔMICAS**

As empresas que se encontrem em dificuldades que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas da presente Convenção Coletiva, poderão firmar Acordos Coletivos de Trabalho diretamente com o respectivo Sindicato Profissional, negociando tais cláusulas de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação, ficando acordado, desde já, que prevalecerá o Acordo Coletivo em relação a esta Convenção.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA QÜINQUAGÉSIMA SÉTIMA – MULTA**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

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

Conforme deliberação da Assembléia Geral, aberta à categoria como um todo, independentemente de filiação, na forma do art. 617, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, todos os trabalhadores da categoria (ou do grupo) serão representados nas negociações coletivas e abrangidos pelo instrumento normativo que for celebrado.

**Parágrafo primeiro:** Para custeio da ação sindical, especialmente reivindicatória, inclusive das negociações coletivas, greves, manifestações em defesa das reivindicações gerais da classe trabalhadora, cada trabalhador representado contribuirá mediante importância equivalente a 1% de seu salário mensal, inclusive do 13º salário e participação nos lucros ou resultados.

**Parágrafo segundo:** A contribuição será descontada pelo empregador em folha de pagamento, recolhendo o montante em favor do sindicato, sendo 15% em favor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins do Estado de São Paulo, através de guias fornecidas pelas entidades beneficiárias até

cinco dias após a efetuação do desconto. Tratando-se de grupo inorganizado em sindicato o desconto no total reverterá em favor da Federação.

**Parágrafo terceiro:** A autorização da categoria foi manifestada na Assembléia. Ainda assim, assegura-se aos trabalhadores não sindicalizados o direito de oposição ao desconto a ser manifestado após 10 dias da assinatura do acordo ou da convenção coletiva na sede ou sub sedes do sindicato pessoal e individualmente, por escrito. Não havendo na localidade da prestação de serviços sede ou sub sede ou no caso de trabalhadores inorganizados em sindicato, a oposição poderá ser feita pelo serviço postal.

**Parágrafo quarto:** Na forma da Orientação nº 4 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS - do Ministério Público do Trabalho, fica vedado o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição, constituindo prática antissindical passível de punição. Neste sentido não serão admitidas oposições coletivas mediante abaixo assinado, manuscritas ou impressas segundo cópia.

**Parágrafo quinto:** As entidades sindicais convenientes, que firmaram Termo de Ajuste e Conduta (TAC) junto ao Ministério Público do Trabalho, relativamente à cláusula de contribuição assistencial, face ao disposto no Precedente nº 119 do Tribunal Superior do Trabalho e da Súmula nº 666 do Supremo Tribunal Federal deverão observar o direito à oposição ao desconto da contribuição assistencial nos termos pactuado no referido TAC.

**Parágrafo sexto:** As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediárias não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já as entidades dos Trabalhadores convenientes a total responsabilidade pelos valores descontados em qualquer hipótese. Na eventualidade de reclamação trabalhista ou autuação pela fiscalização do trabalho, os Sindicatos dos Trabalhadores responderão regressivamente perante às empresas.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As eventuais diferenças salariais relativas ao mês de Setembro/2014, decorrentes da aplicação desta Convenção poderão ser pagas por ocasião do pagamento dos salários do mês de competência Outubro/2014.

Parágrafo único: Fica ressalvada a situação de empresas que tenham fechado a folha de pagamento, antes da assinatura desta Convenção, que poderão pagar as diferenças na folha de pagamento da competência Novembro/2014.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

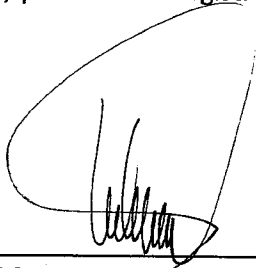
#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – RECOMENDAÇÃO**

Recomenda-se ao Sindicato Patronal e Profissionais convenientes a elaboração de um seminário com os temas "Nanotecnologia" e "Meio-Ambiente", a ser realizado na vigência desta convenção na sede da Federação dos Trabalhadores.



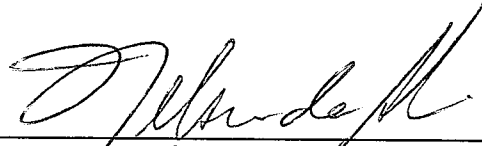
Por estarem justas e acertadas e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em suas 2 vias comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a promover o depósito de 1 (uma) via da mesma, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo.

São Paulo, 24 de outubro de 2014.



---

**LAODSE DENIS DE ABREU DUARTE**  
**Presidente**  
SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ÓLEOS  
VEGETAIS E SEUS DERIVADOS NO ESTADO DE  
SÃO PAULO

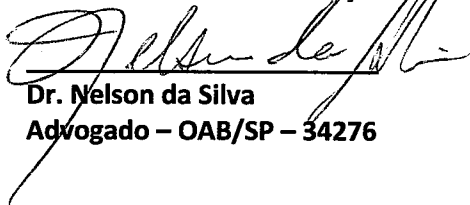


---

**MELQUÍADES DE ARAÚJO**  
**Presidente**  
FED DOS TRAB NAS IND DE ALIM DO EST S  
PAULO

Assina pelos sindicatos profissionais abaixo, o Dr. Nelson da Silva, advogado da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Araçatuba**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Araraquara**, , Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Araras**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Avaré**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Barretos**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Bebedouro**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Bauru**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de **Campinas - SITAC**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de **Capivari**, **Rafard**, **Elias Fausto**, **Mombuca**, **Conchas**, **Pereira**, **Laranjal Paulista** e **Cezário Lange**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Catanduva**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Cruzeiro**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Franca**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Guaratinguetá**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Guarulhos**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Jaboticabal**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Jaú**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Jundiaí**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Limeira**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Maracáí**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Marília**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Matão**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Laticínios e Produtos Derivados, Plúrimo, de Carnes e Derivados e do Frio Panificação e Confeitaria, do Açúcar, Torrefação e Moagem de Café e Afins de **Mococa -SP**; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Mogi Mirim**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Morro Agudo-SP**; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Olímpia**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de **Piracicaba e Região**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Porto Feliz**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Porto Ferreira**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Presidente Prudente**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Açúcar, da Alimentação e Afins de **Ribeirão Preto e Região**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Rio Claro**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Santa Rosa do Viterbo**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Santos**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **São José dos Campos**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de **São José do Rio Preto e Região**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de **Sorocaba e Região**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Tapiratiba**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Taquaritinga**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Taubaté**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Tupã**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de **Votuporanga**.



Dr. Nelson da Silva  
Advogado – OAB/SP – 34276