



Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo

01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP

Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028

www.fetiasp.com.br - email fetiasp@fetiasp.com.br

CNPJ 62.651.468/0001-01

OFÍCIO-CIRCULAR Nº 066/2015-DJ (10.12)

REF: CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - SETOR TRIGO

Prezado companheiro,

Comunicamos ao companheiro, que esta Federação e Sindicatos filiados celebraram Convenção Coletiva de Trabalho com o Sindicato da Indústria do Trigo no Estado de São Paulo, para reajustamento dos salários e novas condições, conforme cláusulas seguintes:

1a. - REAJUSTE SALARIAL - Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01.11.14, serão reajustados em 01.11.15 pelo percentual total e negociado de 10,33% (Dez virgula trinta e três por cento), correspondente ao período de 01.11.2015 à 31.10.2016, obedecidos os seguintes critérios:

a) Os salários de até R\$ 11.033,00 (Onze mil e trinta e três Reais) serão corrigidos pelo percentual de 10,33 (Dez virgula trinta e três por cento).

b) Aos salários iguais ou superiores a R\$ 11.033,01 (Onze mil, trinta e três Reais e hum centavo) serão corrigidos pela parcela fixa de R\$ R\$ 1.139,70 (hum mil cento e trinta e nove Reais e setenta centavos).

2a. - COMPENSAÇÕES - Para cálculo do reajustamento salarial estabelecido na cláusula 1ª, serão compensadas além das antecipações, reajustes e/ou aumentos espontâneos, compulsórios ou convencionais, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, aumento de mérito e término de aprendizagem.

3a. - SALÁRIO NORMATIVO - Fica assegurado um salário normativo de R\$ 1.474,00 (hum quatrocentos e setenta e quatro Reais) mensais, a partir de 01.11.2015 excluídos os menores aprendizes, na forma da lei, e as empresas que possuam quadro de pessoal organizado em carreira. O salário normativo será reajustado sempre que o for o salário da categoria.

4a. - ADICIONAL NOTURNO - 1. O adicional noturno será remunerado com 40% (quarenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal.
2. O trabalho prestado no turno da noite, entendendo-se das 22:00 horas até o término da jornada e no caso de prorrogação, será acrescido pelo adicional noturno.

5a. - DIÁLOGO E NEGOCIAÇÕES - As partes comprometem-se a esgotar todos os meios suasórios para resolverem os problemas decorrentes de Relações Trabalhistas, reunindo-se informalmente na sede do Sindicato Patronal ou dos Trabalhadores ou local previamente designado, para o exercício do diálogo e troca de experiência, sempre que solicitado por uma das partes.

6a. - DOCUMENTAÇÃO - Na contratação, as empresas evitarão exigir documentos desnecessários, procurando, na medida do possível e sem ferir seus critérios de admissão, utilizar apenas os documentos discriminados em lei.

7a. - GARANTIA SALARIAL DE ADMISSÃO - Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, salário igual ao menor salário pago na função, sem considerar vantagens pessoais, não se incluindo nesta garantia funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

8a. - REGISTRO - Obrigam-se, as empresas, nos termos da lei, no ato de contratação, a anotar a carteira profissional do empregado, assinalando, corretamente, a função a ser exercida, o salário e demais determinações legais.

9a. - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO - Garantia de emprego ou salário, a partir de alta previdenciária, ao empregado afastado por acidente de trabalho, se incapacitado para exercer a função que vinha exercendo e sem condições de exercer outra compatível com seu estado físico, por período igual ao do afastamento, até o limite de 120 (cento e vinte) dias, ou conforme preceitua o art. 118, da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, o que for mais benéfico, excluídos os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes, ou pedido de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

10a. - LICENÇA MATERNIDADE / ESTABILIDADE DA GESTANTE - A empregada gestante tem direito a licença maternidade, nos termos da Lei sem prejuízo do emprego e do salário. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

11a. - ADOTANTE - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade, nos termos do artigo 392 da CLT.

12a. - MENOR EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR - Garantia de emprego ao menor em idade de prestação de serviço militar ou tiro de guerra, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, de experiência, dispensa por justa causa, pedido de demissão ou transação.

13a. - EMPREGADOS PRÓXIMOS DA APOSENTADORIA - Aos empregados que comunicarem previamente através de comunicação formal e por escrito para a empresa, e comprovarem estar a um máximo de 24 (vinte quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou idade, em seus prazos mínimos e, que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos na empresa, ficará assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para completar o período de aquisição.

14a. - HORAS EXTRAS - a) Será aplicado o percentual de 70% (setenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre a segunda-feira à sábado.

b) O percentual de 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação às horas normais, quando trabalhadas aos domingos, feriados e em dias ponte já compensados.

15a. - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR - Quando as empresas suspenderem o trabalho de seus empregados para execução de serviços de manutenção, não será exigida a compensação das horas faltantes, com horas extraordinárias ou em dias de férias, nem a reposição das horas deixadas de trabalhar.

- 16a. - PROGRESSO NA FUNÇÃO** - Com a efetivação do empregado em determinada função, a ele será garantido, quando menos, o menor salário pago ao exercente da mesma.
- 17a. - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO** - Nas substituições internas, que não tenham caráter meramente eventual ou de experiência, o empregado substituto perceberá o salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo efetivo.
- 18a. - ADIANTAMENTO SALARIAL (VALE)** - As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamentos de salários, nas seguintes condições: a) O adiantamento será de, no mínimo, 40% (quarenta inteiros por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente; b) O pagamento deverá ser efetuado de 15 (quinze) a 20 (vinte) de cada mês; c) Situações atuais mais favoráveis deverão ser mantidas.
- 19a. - CARTA-AVISO DE DISPENSA** - O empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave, deverá ser avisado desse fato, por escrito e contra recibo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.
- 20a. - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO** - Adiantamento, pelas empresas, de 50% (cinquenta inteiros por cento) do valor do 13º salário, quando do pagamento das férias.
- 21a. - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR VIA BANCÁRIA** - 1) Os salários serão pagos até o 1º dia útil do mês, ficando assegurado às empresas um prazo de 6 (seis) meses para adaptação.
2) 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 nº. 3.281, de 07.12.1984.
- 22a. - COMPROVANTES DE PAGAMENTO** - As empresas entregarão aos seus empregados, abrangidos por este reajustamento salarial, por ocasião dos pagamentos salariais, comprovantes com o timbre delas, discriminando a natureza e os diferentes valores pagos e descontados.
- 23a. - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS** - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 3 (três) dias consecutivos em virtude do falecimento de pai, mãe, cônjuge, filho e, no caso de internação/acompanhamento hospitalar do cônjuge ou filho dependente, desde que coincidentes com as jornadas de trabalho e mediante comprovação.
- 24a. - ATESTADOS MÉDICOS-ODONTOLÓGICOS** - Serão aceitos os atestados médicos-odontológicos expedidos pelo ambulatório do Sindicato profissional ou serviço conveniado, para justificação das ausências ao serviço, por doença, inclusive pagamento das diárias relativas ao afastamento e repouso remunerados, desde que ratificados pelo médico da empresa ou serviço conveniado.
- 25a. - INTERVALO INTER-JORNADAS** - Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas para descanso.
- 26a. - FÉRIAS** - O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou parceladas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias pontes já compensados. Deverão, as férias, ter início no primeiro dia útil da semana.
- Parágrafo único:** Na hipótese de concessão de férias coletivas e estas ocorrerem no período que compreendam os dias 25 de Dezembro e 1º de Janeiro, estes dois dias não serão computados nas respectivas férias.
- 27a. - ROUPAS DE TRABALHO** - As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados, uniformes, fardamentos, macacões e demais peças de vestuário, quando exigidos pelas mesmas empresas para a prestação de serviços.
- 28a. - REEMBOLSO CRECHE** - As partes convencionam que, a obrigação contida nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389, da CLT, de acordo com a Portaria nº. 3.296, de 03.09.1986, e Parecer MTb 196/86, poderá ser substituída, a critério da empregada mãe, por uma das seguintes alternativas:
a) Concessão de auxílio pecuniário no valor mensal de 25% (vinte e cinco por cento) do salário-normativo da categoria, de conformidade com os critérios da cláusula 3a. desta Convenção a partir do retorno da gestante ao trabalho, durante 8 (oito) meses.
b) Utilização de creche conveniada da empresa, que deverá, preferencialmente, estar o mais próximo possível do local de trabalho.
- Parágrafo único:** As empresas comunicarão às empregadas mães a localização da creche conveniada.
- 29a. - ALEITAMENTO MATERNO** - Às empregadas mães, será assegurado, quando do aleitamento de seus filhos, até 6 (seis) meses de idade, dois intervalos, não compensáveis, durante a jornada de trabalho, de 1/2 (meia) hora, cada um, para este fim.
- 30a. - AUXÍLIO FUNERAL** - No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, 4 (quatro) salários normativos da categoria, de conformidade com os critérios da cláusula 3a. deste Acordo.
- Parágrafo Único:** Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo, com a subvenção total por parte da empresa.
- 31a. - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA** - As empresas assegurarão aos seus empregados: a) Água potável; b) Sanitários em condições higiênicas, separados para homens e mulheres; c) Armários individuais para a guarda de roupas e pertences dos trabalhadores; d) Chuveiro com água quente.
- 32a. - EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO** - Os empregados receberão, gratuitamente, para utilização no trabalho, equipamentos individuais de proteção, como luvas, botas e capacetes, roupa adequada, etc.
- 33a. - TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES** : As empresas treinarão os empregados novos, para fins de prevenção contra acidentes e uso de equipamentos de proteção, quando for o caso. O treinamento dar-se-á durante a jornada normal, a cargo de pessoal habilitado.
- 34a. - PRIMEIROS SOCORROS** - As empresas manterão medicamentos básicos em local apropriado e de fácil acesso para primeiros socorros, em todos os turnos de trabalho.
- 35a. - DIAS PONTE** - 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.
- 36a. - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO (AAS)** - As empresas fornecerão, devidamente preenchido, o atestado de afastamento e salário (AAS), quando solicitado por escrito pelo empregado, nos seguintes prazos máximos:
a) Para obtenção de auxílio-doença: 5 (cinco) dias úteis; b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis; c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.
- 37a. - SALDO DO F.G.T.S.** - Rescindido o Contrato de Trabalho, qualquer que seja a razão determinante, as empresas fornecerão ao empregado nos 10 (dez) dias subsequentes, saldo de sua conta vinculada do FGTS.
- 38a. - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS** - A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes de rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal, sob pena de aplicação da multa prevista na lei.
- Parágrafo Único:** Não se aplica esta cláusula nos casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou do não comparecimento do empregado.
- 39a. - CARTA DE REFERÊNCIA** - Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato do pagamento das verbas rescisórias, as empresas fornecerão aos empregados, carta de referência, consignando o tempo de serviço, a função executada e a inexistência de fatos desabonadores.



Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo

01511-001 - Rua Conselheiro Furtado, 987 - São Paulo - SP

Fone: (11) 3273-7300 - FAX (11) 3207-5028

www.fetiasp.com.br - email fetiasp@fetiasp.com.br

CNPJ 62.651.468/0001-01

Parágrafo Único: Na hipótese de dispensa por justa causa, a carta limitar-se-á a consignar o tempo de serviço e a função executada pelo empregado.

40a. - VALE TRANSPORTE - As empresas farão a entrega do vale-transporte, aos empregados que dele se utilizam, no primeiro dia útil de cada mês.

41a. - MULTA - Multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo previsto na cláusula 3a., por infração, em caso de descumprimento de qualquer cláusula desta Convenção, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta cláusula as que já possuam cominações especificadas, legais ou convencionais.

42a. - PERÍODO DE APURAÇÃO DO CARTÃO PONTO - Fica certo e ajustado que o período de apuração do cartão ponto, para efeito de apuração de faltas ou de horas extras, poderá obedecer às seguintes datas: do dia 16 do mês anterior até o dia 15 do mês atual, ou outras desde que mais favoráveis aos Empregados.

43a. - TREINAMENTO DE EMPREGADOS - 1) Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com o material de proteção individual (EPIs) e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa. Desde que seja necessário, a empresa fixará um número maior de dias para o treinamento.

2) Fica certo e ajustado que os Treinamentos fornecidos aos empregados, poderão ocorrer dentro ou fora da jornada normal de trabalho, dependendo da sua natureza e da entidade educacional, sendo que na hipótese de ocorrerem fora do horário normal de trabalho, estas horas não serão remuneradas, uma vez que, sendo também de interesse do empregado para a sua melhor qualificação profissional.

44a. - DESCONTOS - A Empresa fica autorizada a efetuar os descontos das despesas efetuadas por seus Empregados com Seguro, Empréstimos, Assistência Médica, Refeitório, Farmácia, Lanches, Grêmio, Ótica e Mensalidade Sindical de Associados, desde que devidamente autorizadas pelos Empregados e demonstradas nos respectivos holleriths.

45a. - BANCO DE HORAS - As Empresas poderão implementar o Banco de Horas com seus empregados, de acordo com a Legislação vigente, com a participação, assistência e anuência do Sindicato Profissional;

46a. - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - A contribuição assistencial de empregados integra a presente Convenção, ficando de responsabilidade da entidade sindical dos trabalhadores, encaminhar ofício a respeito, diretamente às empresas.

Parágrafo Primeiro: As empresas, respeitada a legislação vigente, bem como a jurisprudência que rege a matéria, efetuarão o desconto da contribuição assistencial na base de 1% (hum por cento) do salário de cada empregado, inclusive com relação ao 13º salário, como simples intermediárias, não lhes cabendo ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já a entidade sindical dos trabalhadores a total responsabilidade pelo cumprimento da decisão da Assembleia dos Trabalhadores.

Parágrafo Segundo: Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo e Sindicatos Profissionais de Campinas, Jundiaí, Santos e Sorocaba, assumem o compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região de cumprir as condições previstas no Termo de Ajuste de Conduta, nº 2334/2011.

47a. - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS - As empresas que não implementarem o referido programa deverão pagar, em favor de cada empregado prejudicado, até 30.04.2016, uma multa equivalente a 90% (noventa por cento) do salário normativo, previsto na Cláusula 3ª desta Convenção Coletiva.

Parágrafo Primeiro: Estão excluídas desta obrigação as empresas que já tenham implantado o programa de participação nos lucros/resultados.

Parágrafo Segundo: Os programas de participação nos lucros/resultados atualmente em vigor, prevalecerão ao pactuado nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: O Sindicato patronal envidará os melhores esforços para que todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho implementem o programa de participação nos lucros/resultados, nos termos da lei.

48a. - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - LEI 9601/98 - O Sindicato dos Trabalhadores se compromete a negociar com as empresas contrato por prazo determinado previsto na Lei 9601 de 21.01.1998 e Decreto 2490 de 04.02.1998.

49a. - EMPRÉSTIMO - As Empresas se obrigam a respeitar o previsto na Medida Provisória nº 130 de 17.09.2003, regulamentada pelo Decreto 4840 de 17.09.2003.

50a. - 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.

51a. - ISENÇÃO DO PONTO NO INTERVALO DE REFEIÇÕES - Quando não houver necessidade do empregado deixar o recinto da Empresa, no horário destinado para descanso e refeição, poderá, a critério da Empresa, ser dispensado do registro de ponto, no início e término do referido intervalo.

52a. - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS - As empresas fornecerão, mensalmente, aos seus empregados Cesta Básica, cujo valor líquido não poderá ser inferior a R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), mantidas as condições mais favoráveis. A cesta básica quando concedida será dentro do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e não integrará a remuneração do empregado para nenhum efeito de direito, bem como não haverá condicionamento para o seu fornecimento.

53a. - AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO - Obrigam-se, as empresas abrangidas por esta Convenção, a conceder, até o final de cada mês, tíquetes de auxílio refeição ou alimentação aos seus empregados, no valor nominal de R\$ 19,86 (Dezenove reais e oitenta e seis centavos), sendo um para cada dia de trabalho. As empresas que já fornecem auxílio alimentação ou refeição deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticados, inclusive para os empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho. É facultado às empresas, em substituição ao fornecimento dos vales-refeição a seus empregados, fornecer alimentação diretamente aos mesmos, em restaurante próprio, observado o disposto na Lei 6.321/76, de seus respectivos Decretos, das Portarias 193/2006 e 66/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras - NR 24.3 e NR 24.4 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua. O Auxílio Refeição ou Alimentação será concedido dentro do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e não integrará a remuneração do empregado para nenhum efeito de direito.

54ª. DESJEJUM/LANCHE - As empresas fornecerão, no início de cada turno de trabalho, um lanche ou um vale desjejum no valor de R\$ 4,41 (quatro reais e quarenta e um centavo), cuja escolha ficará a critério único e exclusivo das empresas, sendo certo que este benefício não integrará a remuneração do empregado para nenhum efeito de direito.

55a. - ELEIÇÕES DA CIPA - Nas eleições da CIPA será observado pelas Empresas o estabelecido na Norma Regulamentadora NR-5.

56a. - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA - ADMISSÃO E PROMOÇÃO - No ato da contratação, as Empresas procederão a anotação legal na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado. A promoção desde que efetivada será também anotada.

57ª. PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP - As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho se obrigam a entregar ao empregado, no ato da homologação da rescisão de seu contrato de trabalho, o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário.

Parágrafo Único: Quando algum empregado ativo solicitar o fornecimento do PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário para obtenção da aposentadoria, nos seus prazos mínimos, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, se obrigam a entregar tal documento em até 30 dias, contra-recibo.

58a. - NORMAS CONSTITUCIONAIS - A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos da Constituição Federal, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

59a. – COMPROMISSO - As partes comprometem-se a cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

60a. - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU RENOVAÇÃO - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou renovação total ou parcial da presente convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

61a. – CORREÇÃO - Os valores fixados nesta Convenção Coletiva serão corrigidos sempre que ocorrer a elevação dos salários da categoria, pelos mesmos índices que forem aplicados para este fim e na mesma oportunidade.

62a - PREVENÇÃO À LER/DORT - As Empresas instituirão programa de prevenção de agravos decorrentes do trabalho, com a participação e compromisso de todos os atores envolvidos, em especial sua direção, passando pelos diversos níveis hierárquicos, incluindo trabalhadores e seu Sindicato, supervisores, cipeiros, profissionais da saúde e de serviços de segurança do trabalho, gerentes e cargos de chefias, dentro do espírito norteador da Instrução Normativa nº 98 do INSS e da Norma Regulamentadora nº 17, objetivando a prevenção, notificação e tratamento da LER/DORT.

63a. - PLANO DE SAÚDE - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, se obrigam a implementar um plano de assistência médica para os seus empregados, respeitadas as condições mais favoráveis. As partes envolvidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho assumem o compromisso de envidar os melhores esforços no sentido de aprimorar o plano de saúde implantado pelas empresas com a possibilidade de se estudar sua extensão aos dependentes dos empregados, o que deverá ser discutido e avaliado em reunião previamente designada com a participação de representantes de seguradoras operadoras de plano de saúde.

64a. – ISONOMIA - Nenhuma prática de discriminação será admitida. Será assegurado ainda a extensão de todos os benefícios para companheiros (as) de união estável do mesmo sexo.

65a. – SINDICALIZAÇÃO - Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, e dependendo de livre negociação entre as Empresas e os Sindicatos representativos das categorias profissionais, poderão ser colocados à disposição destes, um dia por ano, local e meios para esse fim.

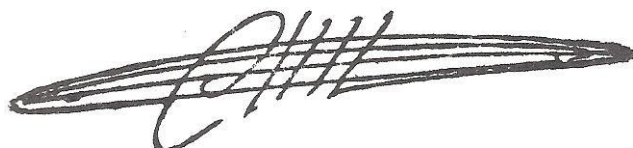
66ª. RECOMENDAÇÃO - Os Sindicatos da categoria profissional envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho recomendam às empresas que não concedem Cesta Natalina aos seus empregados que estudem a possibilidade de conceder tal benefício, por mera liberalidade.

67a. – VIGÊNCIA - A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, com início 1º de Novembro de 2015 e término em 31 de Outubro de 2016.

68a. - JUÍZO COMPETENTE - Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente convenção.

Sendo o que se oferecia, aproveitamos para renovar nossas,

Saudações Sindicais



Melquíades de Araújo
PRESIDENTE