



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 033/2016-DJ (04.08)

REF: CONVENÇÃO COLETIVA TRABALHO - CARNES e DERIVADOS

Prezado companheiro,

Comunicamos ao Companheiro, que esta Federação e Sindicatos filiados celebraram Convenção Coletiva de Trabalho, com o **Sindicato da Indústria de Carnes e Derivados no Estado de São Paulo**, para reajustamento dos salários e novas condições de trabalho, nas cláusulas seguintes:

01 - DO REAJUSTE SALARIAL - Os salários dos empregados beneficiados por essa Convenção Coletiva de Trabalho, devidos pelas empresas em 01/04/2015, serão reajustados a partir de 01.04.2016 pelo percentual total de 9,91% (nove vírgula noventa e um por cento), negociado e ajustado pelas partes para o período compreendido entre 01.04.2015 a 31.03.2016, a ser aplicado nas seguintes condições:

- A partir de 01 de abril de 2016, os salários dos empregados da categoria profissional conveniente serão majorados com o percentual de 8% (oito por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes de 01/04/2015.
- A partir de 01 de novembro de 2016, os salários dos empregados da categoria profissional conveniente serão majorados com percentual de 1,77% (um vírgula setenta e sete por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 01/04/2016;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que ainda não aplicaram total ou parcialmente, o percentual de 8,00%, calculado sobre os salários de 01.04.2015 e devido a partir de 01.04.2016, poderão pagar eventuais diferenças juntamente com os salários do mês de Setembro de 2016, sem a aplicação de qualquer penalidade ou atualização.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O reajuste salarial estabelecido nesta cláusula, não se aplica aos empregados exercentes de cargos de gerência e direção, aos quais, entretanto, fica assegurada a livre negociação com seus empregadores.

02 - DAS COMPENSAÇÕES - Serão compensados todos os aumentos voluntários ou compulsórios concedidos no período de 01.04.2015 a 31.03.2016, salvo os decorrentes do término de aprendizagem, transferência, implemento de idade, promoção e equiparação salarial.

03 - ADMISSÕES APÓS DATA-BASE - Para os empregados admitidos após 01.04.2015, deverão ser observados os seguintes critérios:

a - Aos salários dos admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual do reajuste salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse ao menor salário da função.

b - Em se tratando de funções sem paradigma, serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo, por mês trabalhado, entendendo-se como mês completo a fração igual ou superior a 15(quinze) dias, incidentes sobre os salários da data da admissão observadas as compensações estabelecidas na cláusula 02.

MÊS ADMISSÃO	PERCENTUAL A SER APLICADO SOBRE OS SALÁRIOS DE 01/04/2015 A PARTIR DE 01/04/2016	PERCENTUAL A SER APLICADO SOBRE OS SALÁRIOS DE 01/04/2016 A PARTIR DE 01/11/2016
Abril/2015	8,00	1,77
Mai/2015	7,31	1,62
Junho/2015	6,62	1,47
Julho/2015	5,94	1,32
Agosto/2015	5,26	1,18
Setembro/2015	4,59	1,03
Outubro/2015	3,92	0,88
Novembro/2015	3,26	0,73
Dezembro/2015	2,60	0,59
Janeiro/2016	1,94	0,44
Fevereiro/2016	1,29	0,29
Março/2016	0,64	0,15

04 - SALÁRIO NORMATIVO

- A partir de 01.04.2016 fica assegurado para os empregados abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, um salário normativo de R\$ 1.177,20 (um mil, cento e setenta e sete reais e vinte centavos) mensais.
- A partir de 01/11/2016 fica assegurado para os empregados abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, um salário normativo de R\$ 1.198,03 (um mil, cento e noventa e oito reais e três centavos).

PARÁGRAFO ÚNICO: Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes na forma da Lei.

05- CESTA BÁSICA - As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados até o 10º (décimo) dia do mês subsequente, uma cesta básica no valor de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) constituída de gêneros alimentícios, respeitadas as condições mais favoráveis já praticadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: - A empresa que se utilizar do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) fica autorizada a descontar do empregado, o percentual de 1% do valor da cesta básica fornecida.

O Sindicato Profissional da respectiva base territorial, deverá colaborar para a instituição deste benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos termos da Lei nº 6321/76 e do Decreto nº 05/91, a concessão da cesta básica não terá natureza salarial, não integrando em nenhuma hipótese a remuneração do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A cesta básica poderá ser fornecida em espécie, em forma de cartão, através de vale compras ou outro meio equivalente, ficando a critério exclusivo da empresa estabelecer as condições necessárias para a implantação e obtenção do benefício previsto nessa cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: As disposições desta cláusula não se aplicam às empresas que já fornecem cestas básicas aos seus empregados.

06- ADIANTAMENTO SALARIAL - A empresa concederá até 15 (quinze) dias antes do pagamento, um adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário mensal dos seus empregados, ressalvadas as situações mais favoráveis já praticadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam excluídas da concessão do adiantamento ora convencionado as empresas que concedem, no mesmo percentual, outros benefícios, tais como: vale-transporte, vale-farmácia, aquisição de produtos da empresa, desde que descontados em folha de pagamento mediante prévia autorização do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os adiantamentos nas condições ora convencionadas só serão devidos caso o empregado já tenha trabalhado na quinzena correspondente e não apresente, por qualquer outro motivo, saldo devedor na respectiva quinzena.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso os benefícios não atinjam os 40% (quarenta por cento) do valor do adiantamento salarial, deverá a empresa complementá-los nos prazos e condições desta cláusula.

07 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, excluídos os casos de chefia e gerência.

08 - SERVIÇO MILITAR - O empregado em idade de prestação de serviço militar, inclusive tiro de guerra, gozará de estabilidade no emprego desde o alistamento comprovado até 30 (trinta) dias após o desligamento ou desengajamento.

09 – GESTANTE - A empregada gestante gozará de estabilidade na forma da lei.

10 - ACIDENTE DE TRABALHO - Ressalvado o direito da empresa questionar judicialmente a inconstitucionalidade da lei 8.213/91, poderão ser respeitadas suas disposições em relação ao trabalhador acidentado, desde que preenchidos os requisitos fixados na referida lei e excetuados os casos de dispensa de empregados por justa causa, por pedido de demissão e por rescisão antecipada ou término de contrato de trabalho por prazo determinado para experiência.

11 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - A empresa fornecerá comprovantes aos seus empregados, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e os recolhimentos do F.G.T.S..

12 - UNIFORMES E INSTRUMENTOS DE TRABALHO - Quando a empresa exigir a utilização de uniformes e instrumentos de trabalho, tais como: faca, fuzil, para execução de trabalhos, deverá fornecê-los gratuitamente aos empregados, que por seu turno se obrigam a zelar pela manutenção dos mesmos.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando da substituição de uniformes e instrumentos de trabalho acima referidos ou, em caso de rescisão de contrato de trabalho, o empregado se compromete a devolvê-los, sob a pena de reembolso dos respectivos valores.

13 - MANDATO SINDICAL - Será considerado como tempo de serviço efetivo, sem remuneração, o período de afastamento de até 03 (três) empregados, para desempenho de mandato sindical por entidade.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo afastamento de empregados para o desempenho de mandato sindical previsto no caput, a empresa recolherá nas respectivas contas vinculadas dos empregados o percentual correspondente ao F.G.T.S. (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), bem como recolherão ao I.N.S.S.(Instituto Nacional de Seguridade Social) as contribuições relativas à Previdência Social, como se estivessem trabalhando, sendo estas mediante reembolso do sindicato profissional convenente.

14 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS - As horas extras de segunda a sábado serão sobretaxadas em 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, ressalvadas as situações mais favoráveis já praticadas.

15 - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE - Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para fins de prestação de exames vestibulares, mediante a prévia comunicação à empresa e comprovação posterior.

16- AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação, por 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de pai, mãe, irmão, irmã, sogro ou sogra e 01 (um) dia no caso de internação de cônjuge, companheira(o) ou filha(o) desde que coincidente com as jornadas de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: - Um (1) integrante eleito para a representação dos empregados na CIPA, poderá faltar sem prejuízo do salário um dia a cada seis (6) meses para participar de cursos, programas ou eventos vinculados à Segurança do Trabalho desde que oficiais, mediante prévia comunicação ao empregador com mínimo de quinze (15) dias e comprovação posterior.



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

17 - LICENÇA PARA CASAMENTO - Ocorrendo casamento do empregado(a), o mesmo poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e mediante comprovação, até 05 (cinco) dias consecutivos.

18 – FÉRIAS - O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parceladas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias pontes já compensados.

19 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE - A empresa concederá licença remunerada na forma da lei.

20 - REEMBOLSO CRECHE - As partes convencionam que, a obrigação contida nos parágrafos 1o. e 2o. do artigo 389 da Consolidação das Leis de 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 da empresa, pela concessão de auxílio-pecuniário às suas empregadas, no valor mensal correspondente a 15% (quinze por cento) do salário normativo especificado na cláusula 4a. desta Convenção.

a) Este auxílio-pecuniário será concedido à empregada, pelo prazo de 08 (oito) meses, a partir do retorno do afastamento previsto no art. 7o. inciso XVIII da Constituição Federal de 1988;

b) O referido pagamento a título de auxílio-pecuniário, não terá reflexos para efeito de férias, 13o. salário, aviso-prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda.

c) O objeto desta cláusula, deixará de existir caso a empresa firme convênio com creche, de acordo com a lei ou instale creche própria, ressalvado, entretanto, o pagamento do auxílio-pecuniário desde que iniciado;

d) O auxílio-pecuniário, beneficiará somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa;

e) Em caso de parto múltiplo o auxílio-pecuniário será devido em relação a cada filho;

f) Ficam desobrigadas do auxílio-pecuniário as empresas que já mantenham creche, convênio ou aquelas que adotam sistemas semelhantes em situações mais favoráveis.

21 - ISONOMIA SALARIAL - Não haverá desigualdades salariais e de oportunidades na empresa por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas.

22 - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS - Desconto em folha de pagamento das mensalidades associativas, desde que sejam as empresas notificadas para tanto, cumprindo-lhes remeter ao suscitado o valor descontado e a relação dos empregados que tenham sofrido o desconto, nos 10 (dez) dias subseqüentes à sua efetivação, desde que associados.

23 - CARTA AVISO - A empresa entregará carta aviso ao empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave, sob a pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

24 - ACORDO DE COMPENSAÇÃO - Nas empresas sob regime de trabalho de 05 (cinco) dias por semana, por força de acordo de compensação, quando o sábado coincidir com feriado, as horas de compensação durante a semana não serão consideradas como extraordinárias. Em contrapartida, quando houver um feriado no período de segunda à sexta-feira, este será pago com base na jornada diária incluída as horas de compensação. Coincidindo o feriado com um sábado, nenhuma remuneração será devida.

25 - FERIADOS PONTE - A empresa poderá estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de sorte que os empregados possam ter período de descanso mais prolongado.

Idêntico procedimento poderá ser adotado nos dias de carnaval.

26 - DOMINGOS E FERIADOS - Ao empregado que trabalhar em domingos e feriados, sem folga compensatória, as empresas pagarão em dobro as horas trabalhadas e, ainda, a remuneração do repouso propriamente dito ou feriado a que fizer jus, tendo em vista a frequência da semana anterior.

27 - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA - Fica assegurada às empresas, com a participação do sindicato profissional, a possibilidade de estabelecerem com seus empregados, jornadas compensadas de trabalho, de acordo com as normas legais previstas na Lei nº 9601 de 21/01/98, regulamentada pelo Decreto nº 2490 de 04/02/98, que alterou a redação do artigo 59 da CLT.

28- EMPREGADOS DISPENSADOS - Quando a empresa dispensar seus empregados antes do término da jornada normal de trabalho, por motivos de manutenção ou técnicos, não poderão compensar as horas faltantes com horas extras prestadas, tampouco exigir dos empregados que reponham aquelas horas.

29 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE AVISO-PRÉVIO - Para os empregados que contando com mais de 01 (um) ano de serviço na empresa e 50 (cinquenta) anos de idade ou mais, fica garantida, além do aviso-prévio previsto em lei, uma indenização adicional de aviso-prévio correspondente a 45 (quarenta e cinco) dias.

Essa indenização será devida, tanto quando o aviso-prévio for cumprido como quando for indenizado e, em qualquer caso, não integra o tempo de serviço.

30 - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA - Nas despedidas sem justa causa, decorrentes de razões tecnológicas ou econômico-financeiras, as empresas obedecerão a escalonamento, de tal sorte que fique preservado o emprego dos

empregados que, contando com pelo menos 24 (vinte e quatro) meses de tempo de serviço na empresa, se encontrem às vésperas de jubilação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se vésperas de aposentadoria o empregado que esteja a 24 (vinte e quatro) meses, ou menos, do instante em que possa pleitear a aposentadoria estabelecida no Regime Geral da Previdência Social, nos termos da lei e obedecidas inclusive as disposições do art. 201 da Constituição Federal de 05/10/88, com as inovações introduzidas pelo art. 1º da Emenda Constitucional nº 20 de 15/12/98, principalmente através do seu § 7º incisos I e II.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se o empregado deixar passar o instante em que poderia pleitear a aposentadoria nos termos do parágrafo primeiro, sem fazer uso dessa faculdade, não nascerá para ele, uma nova garantia de emprego.

31- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Reconhecimento pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio, dos atestados médicos e odontológicos expedidos pelos facultativos dos Sindicatos.

32 - AUXÍLIO FUNERAL - As empresas pagarão aos dependentes legais, pelo falecimento de seus empregados, um auxílio funeral equivalente a 03 (três) salários normativos, pagos conforme cláusula 4a.

33 - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS - As empresas deverão proceder à quitação das importâncias incontroversas devidas aos seus empregados em decorrência de rescisão contratual por iniciativa delas, à exceção dos casos de justa causa, dentro do prazo de 10 (dez) dias quando o aviso-prévio for indenizado e 1 (um) dia quando o aviso-prévio for cumprido.

PARÁGRAFO ÚNICO: O não atendimento do disposto no caput implicará em multa diária, equivalente ao salário de 01 (um) dia de serviço do empregado, até seu cumprimento final, limitada, porém, a 01 (um) mês de salário.

34 – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO - As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, além daqueles legalmente permitidos, os relativos a seguro de vida em grupo, a aquisição e/ou fornecimento de alimentação, a convênios com supermercados, a planos ou convênios médico-odontológicos, a medicamentos, a transportes, a empréstimos pessoais, a contribuições aos sindicatos profissionais convenientes, às associações, aos clubes e demais agremiações e outros benefícios eventualmente concedidos, quando devidamente autorizados por escrito.

35 – ADMISSÃO DE EMPREGADOS POR PRAZO DETERMINADO - As empresas, também com fundamento nas disposições da Lei nº 9601 de 21/01/98, regulamentada pelo Decreto nº 2490 de 04/02/98, poderão admitir empregados por prazo determinado, obedecidas as disposições legais vigentes.

36 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO - As empresas manterão em local apropriado e de fácil acesso, serviço de primeiros socorros, que conterá os medicamentos básicos. Para atendimento urgente do empregado, as empresas manterão um veículo nos locais de trabalho.

37- QUADROS DE AVISO - Afixação em locais visíveis e de fácil acesso aos trabalhadores na empresa, de quadro de avisos dos suscitantes, para comunicados e notícias de interesse do sindicato profissional, desde que não contenham alusões prejudiciais à empresa e aos empregados.

38 - SALÁRIO DOS APRENDIZES - É assegurado ao empregado menor aprendiz, sujeito a formação profissional metódica, 60% (sessenta por cento) do piso salarial durante a primeira metade do aprendizado e 100% (cem por cento) durante a segunda metade do aprendizado.

39 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS - As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados a higiene pessoal dos seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

40 - CONVÊNIO FARMÁCIA - As empresas providenciarão, convênios com farmácias e drogarias, para fornecimento, conforme receita médica, de medicamentos aos empregados e seus dependentes, cujo desconto poderá ser feito em folha de pagamento ou através de débito em conta corrente.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de recusa por parte das farmácias ou drogarias localizadas nas proximidades da empresa, esta não poderá sofrer nenhuma penalidade.

41 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA - A Contribuição dos empregados da respectiva categoria profissional, associados ou não, integra a presente Convenção, sendo de cada uma das entidades sindicais convenientes, a responsabilidade pelo encaminhamento do ofício e da ata da assembléia dos trabalhadores diretamente às empresas, com os devidos percentuais aprovados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas efetuarão os descontos da contribuição, como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo, desde já, as entidades profissionais dos trabalhadores ora convenientes, em qualquer hipótese, a total responsabilidade pelos valores descontados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A contribuição será descontada pelas empresas em folha de pagamento, sendo que 15% do valor serão recolhidos a favor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins do Estado de São Paulo e 85% para o Sindicato Profissional da respectiva base territorial. As entidades sindicais beneficiárias se comprometem a enviar as respectivas guias no prazo de 10 dias, após a efetivação do desconto. Em se tratando de base territorial inorganizada em sindicato, o valor do desconto reverterá integralmente a favor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins do Estado de São Paulo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo e os Sindicatos Profissionais de Araraquara, Araras, Campinas, Capivari, Catanduva, Franca, Itapira, Jundiá, Marília, Piracicaba, Porto Feliz, Porto Ferreira, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santa Rosa do Virtebo e Tupã, assumem o compromisso de cumprir as condições previstas no Termo de Ajustamento de Conduta, nº 002418.2010.02.000/0, firmado pela Federação dos Trabalhadores com o Ministério Público do Trabalho.



*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 QUARTO: Os trabalhadores não associados terão dez (10) dias de prazo após a assinatura desta convenção, para se oporem ao desconto da contribuição.

PARÁGRAFO QUINTO: Ao Sindicato dos Trabalhadores nas Usinas de Açúcar, nas Indústrias de Suco Concentrado, do Café Solúvel, dos Laticínios e da Alimentação de Catanduva e Região, a contribuição é devida somente pelos associados da entidade, não podendo ser descontada dos não associados.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: Sindicato dos Empregados em Empresas de Industrialização Alimentícia de São Paulo e Região-SINDEEIA- o valor e o desconto da contribuição respeitarão obrigatoriamente as condições estabelecidas no Inquérito Civil e no Termo de Ajuste de Conduta- IC nº 003401.2009.02.000/7, que o sindicato profissional conveniente firmou em 07.05.2012 com o Ministério Público do Trabalho.

PARÁGRAFO OITAVO: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Taubaté, Caçapava e Pindamonhangaba, o valor e o desconto da contribuição respeitarão obrigatoriamente as condições estabelecidas no Inquérito Civil e no Termo de Ajuste de Conduta – IC nº 000274.2012.15.002/6, que o sindicato profissional conveniente firmou em 25.03.2015 com o Ministério Público do Trabalho.

42 – SINDICALIZAÇÃO - As empresas permitirão 2 (dois) dias por ano, que o Sindicato profissional da respectiva base territorial promova campanha de sindicalização em seu estabelecimento, mediante prévia negociação do local, dia e hora.

43 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA - As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, do 16o. ao 30o. dia, o salário nominal do empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença.

44 - PROCEDIMENTO PARA FUTURAS NEGOCIAÇÕES - As partes convenientes se obrigam, para atender as peculiaridades específicas de seus representados, inclusive no que se refere a aspectos técnicos, a negociar diretamente, sem a participação ou inclusão de quaisquer outras categorias profissionais ou econômicas, em todas as futuras negociações.

45 - MULTA - Fica estabelecida multa de 02 (dois) por cento do salário normativo devido na forma prevista na cláusula 4a. da presente Convenção, em caso de descumprimento pelas partes das cláusulas contidas nesta norma coletiva, revertendo em benefício do empregado prejudicado. Esta multa não se aplica quando a legislação estabelecer penalidade à respeito.

46- JUÍZO COMPETENTE - As divergências surgidas quanto ao cumprimento da presente Convenção, serão resolvidas amigavelmente entre as partes ou, na impossibilidade, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

47 – VIGÊNCIA - A presente Convenção terá duração de 12 (doze) meses, com início em 01 de abril de 2016 e término em 31 de março de 2017.

48 - 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 - C.L.T. .

Sendo o que se oferecia, aproveitamos para renovar nossas

Saudações Sindicais

Antonio Vitor

PRESIDENTE INTERINO