

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR005099/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/11/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR002000/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.014582/2014-21  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/11/2014

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SIND DOS EMPREGADOS NA IND DE ALIMENTACAO DE UMUARAMA, CNPJ n. 80.907.769/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADENILSON DO AMARAL;

FED DOS TRABALHADORES NAS INDS DE ALIMENTACAO DO EST PR, CNPJ n. 76.700.673/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA, CNPJ n. 80.920.325/0001-21, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE APARECIDO GOMES;

SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE ARAPONGAS E ROLANDIA, CNPJ n. 80.917.727/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDERSON ZANELATO;

SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL, CNPJ n. 78.681.517/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SONIA MARIA RODRIGUES DOS SANTOS;

SIND.TRAB.INDS.LAT.C.DER.RACOE BAL.CASTRO E REGIAO, CNPJ n. 81.650.012/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELIO ALVES CARDOSO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CIANORTE, CNPJ n. 80.888.076/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CIRSO DA SILVA;

SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIM DE DOIS VIZINHOS PR, CNPJ n. 78.103.744/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARILENE MARTINS MOREIRA;

SIND DOS TRABALHADORES NASIND ALIMENTACAO DE FCO BELTRA, CNPJ n. 78.687.407/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEONETE DOS SANTOS VENTURA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE JAGUAPITA/PR., CNPJ n. 03.826.531/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAYSON RAMOS MATTOS;

SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE M C RONDON, CNPJ n. 77.805.646/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDVINO ALBRECHT;

SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENTACAO DE MED PR, CNPJ n. 77.810.547/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILMAR TIMM;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE PARANAGUA E LITORAL, CNPJ n. 78.179.082/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADILSON CARLOS DA SILVA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DE ALIM DE PORECATU, CNPJ n. 78.008.877/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CELSO FERNANDES DE MATTOS;

SINDICATO DOS TRAB.NAS IND.DE ALIMENTACAO DE TOLEDO, CNPJ n. 78.115.698/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MOACIR LOPES BELINO;

E

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.709.898/0001-33, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). CARLOS VALTER MARTINS PEDRO;

SIND IND DO ARROZ MILHO SOJA E BENEF CAFE DO EST PARANA, CNPJ n. 78.957.305/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO BIAZZE;

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MANDIOCA DO PARANA, CNPJ n. 73.506.990/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROLANDO SCHURT;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Pela FIEP a presente convenção coletiva de trabalho abrange as seguintes categorias que estão inorganizadas em Sindicato Patronal: das indústrias de refinação de sal, (sal preparado com alho, pimenta, similares, conexos e afins), indústrias de imunização e tratamento de frutas, indústria alimentar de congelados, supercongelados, sorvetes, concentrados e liofilizados, indústria de aveia e derivados, indústria de cevada e derivados, indústria do açúcar (refinação e moagem), indústria da pesca, (peixes enlatados, em salmoura, congelados, defumados, secos, ovas de peixe, carne de siri, lagostas, farinha de ostras, similares conexos e afins), produtos alimentares diversos, tais como merenda escolar, dietéticos, adoçantes, leveduras, coalhos, fabricação de vinagre, amendoim e castanha de caju torrados e salgados, pós-alimentícios, pudins, gelatinas, refrescos, industrialização do chá, baunilha, colorau, mostarda, páprica, maionese, ovo em pó, germen de cereais, coco ralado, fécula de batata, enzimas para indústrias alimentares, sucos e concentrados de frutas, produtos similares, conexos e afins, beneficiamento e empacotamento de produtos alimentícios. Pelo Sindicato da Indústria de Arroz, Milho, Soja e Beneficiamento do Café do Estado do Paraná, abrangendo as seguintes categorias econômicas, a saber: das indústrias de beneficiamento de arroz, (farinha de arroz, quirera, semolina, farelo de palha de arroz, similares e afins) indústria do milho (farinha de milho, canjica, quirera, flocos preparados de milho, pipoca, amido e fécula de milho), indústria de soja excetuada a de óleo (farinha de soja, farelo, produtos alimentares preparados industrialmente a base de soja, similares e afins), beneficiamento e rebeneficiamento de café (café despolpado, café verde descafeinado, seleção e catação de grãos) atividades similares e afins, beneficiamento e empacotamento de produtos alimentícios. Pelo Sindicato das Indústrias da Mandioca do Estado do Paraná, abrangendo as seguintes categorias econômicas, a saber: das indústrias de Alimentação(Mandioca: farinha, polvilho, fécula, amido, raspas de mandioca, sagu, conexos ou similares e afins).Exclui-se da representanção dessa convenção coletiva, no município de Ponta Grossa no que tange a categoria dos trabalhadores nas indústrias cerveja e bebidas em geral, de azeite o óleos alimentícios, torrefação e moagem de café, trigo, milho, soja, mandioca e panificação e confeitaria, com abrangência territorial em Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Antonina/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo Magro/PR, Cândido de Abreu/PR, Candói/PR,**

Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Corbélia/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzmaltina/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guairaçá/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Icaraíma/PR, Iguatu/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporá/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Jaboti/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leopólis/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Lobato/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Primeiro de Maio/PR, Quarto Centenário/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Ivaí/PR, São João/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São José das Palmeiras/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertanópolis/PR, Sulina/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Roxa/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR, Tomazina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, Uraí/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambê/PR.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 1º de setembro de 2014, fica assegurado a todos os trabalhadores abrangidos pela

presente convenção coletiva de trabalho, **SALÁRIO NORMATIVO de R\$ 1.089,00 (mil e oitenta e nove reais)** mensais.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de setembro de 2014, os empregados que recebem acima dos referidos pisos, terão seus salários reajustados com o percentual de **8,32% (oito vírgula trinta e dois por cento)**, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de setembro de 2013.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Tendo em vista que a presente convenção coletiva está sendo celebrada no mês de Outubro/2014, eventuais diferenças salariais e de férias referentes ao mês de Setembro/2014 deverão ser pagas junto com o salário do mês de Novembro/2014.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de, no mínimo, 30% (trinta por cento), do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- b) O pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ficam garantidas as condições mais favoráveis pré-existentes

#### **CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O pagamento de salário deverá obedecer às seguintes regras:

I. Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os

empregados possam descontar o cheque na mesma data em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na portaria nº 3.281, de 07.12.84, do MTE.

II. As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal providenciarão que o mesmo ocorra até às dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

III. É facultado às empresas efetuar o pagamento dos salários por meio de depósito bancário. Nesta situação o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no mesmo município em que o empregado desempenha suas atividades. Caso a instituição bancária escolhida não possua agência situada no município em que o empregado desempenha suas atividades, o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no município mais próximo, desde que seja fornecido meio de transporte e as mesmas condições estabelecidas para o pagamento em cheque.

IV. As empresas que optarem por pagamento dos salários via conta salário, arcarão com todas as possíveis despesas cobradas pelo banco, para a abertura da conta salário, tais como, cadastro, fornecimento da primeira via do cartão magnético e bem como com a manutenção da conta. Caso o empregado converta a conta salário em conta corrente ou poupança, este arcará com todos os encargos decorrentes de manutenção desta nova conta.

V. Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam cartão magnético.

VI. Os salários serão pagos na última data anterior a do vencimento, quando a data do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Garante-se aos homens e às mulheres igualdade de condições de trabalho e de salário.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Súmula 159, do TST).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Esclarece-se que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

#### **CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido

salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 3 (três) dias, que será incluído em folha posterior.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

Não poderá ser descontado do salário do empregado o valor referente a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas às normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

**1) de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias:**

**a)** Com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;

**b)** Com acréscimo de 70% (setenta por cento) para as horas que excederem duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face à motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente.

**2) Quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:**

**a)** quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

**b)** quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da CLT não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Quando ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de uma data até 05 horas de outra data, serão de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, pagas com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento), sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Nos horários mistos, abrangidos por período diurnos e noturnos e nas prorrogações de jornada, aplica-se o disposto nessa cláusula, para as horas que excederem o período noturno.

## Adicional de Periculosidade

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricitas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitas, se isentarão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

## Prêmios

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de **R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais)**, que poderá ser fornecida por meio das seguintes modalidades:

- a) tíquetes (vale cesta-alimentação ou cartão magnético);
- b) cesta básica

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A concessão do benefício na forma de cesta básica deverá, obrigatoriamente, ser objeto de negociação (Acordo Coletivo de Trabalho) entre o Sindicato dos Trabalhadores local e o estabelecimento que, de comum acordo, deverão determinar os dos produtos que integrarão a cesta, bem como a qualidade e quantidade dos mesmos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa que já concede o mesmo benefício a título de abono/prêmio por assiduidade poderá substituí-lo pela Ajuda Alimentação/Cesta Básica, desvinculando-o da assiduidade, no entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para no mínimo **R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais)** e, se superior, não poderá haver redução no valor já pago. Caso a empresa pretenda manter sua política de abono/prêmio assiduidade, não poderá utilizar a presente cláusula para tanto, devendo conceder o presente benefício de forma independente.



**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas, acordo de compensação de horas, acordo de turno de revezamento, P.L.R., ou qualquer outro que represente pagamento em troca de alguma vantagem não poderá utilizá-los em substituição ao presente benefício, devendo pagá-lo cumulativamente.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Recomenda-se que todas as indústrias realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, conforme previsto na Lei nº 6.321/76 e no Decreto nº 5, de 14.01.91.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O benefício aqui pactuado é retroativo ao mês de setembro de 2014, devendo os empregadores pagar o atrasado referente ao mês de Setembro/2014 junto com o benefício do mês de Outubro/2014.

### **Auxílio Morte/Funeral**

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

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, o valor de 1,5 (um e meio) salário mínimo vigente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa que custeia integralmente seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

As empresas conforme legislação em vigor (Decreto nº. 3.048/99) providenciarão a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão 60 (sessenta) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado **novo** contrato de experiência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas entregarão obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de afastamento por auxílio-doença previdenciário ou acidente de trabalho, o contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, à exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando, rigorosamente, o previsto no art. 29 da C.L.T., que determina ao empregador o prazo de 48 (quarenta e oito) hora para proceder ao registro ou anotações necessárias na C.T.P.S. do empregado.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;
- b) até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no “caput” desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO:** É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos valores das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (*hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc...*) a fim de que possa determinar com exatidão os valores constantes do T.R.C.T. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante no verso do T.R.C.T.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio. Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº 6.019 de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto nº 73.841, de 13.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme art. 9º, da Lei nº 7.238/1984.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (setembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem como da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

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

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS**

Conforme previsto no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, as empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, com exceção daqueles que laborem no setor administrativo, uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado deverá assinar um documento que comprove que recebeu os uniformes, ferramentas e EPI's.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber e a indenizar a empresa por extravio, bem como por dano, desde que haja nesta última hipótese dolo, devidamente comprovado, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados, constituirá motivo de dispensa por justa causa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa

autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias em caso de não devolução.

## Estabilidade Geral

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

**I. GESTANTE:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

**a)** Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado gravídico, por meio de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato de trabalho.

**b)** A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

**c)** Conforme declaração médica fornecida à empresa é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas que possam causar malefício à gestação.

**II. PAI:** garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, até 2 (dois) meses após o nascimento da criança.

**III. ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

**a)** No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 (doze) meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

**b)** Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

**III. EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria. Para fazer jus a este benefício, o empregado deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito à estabilidade.

**IV: FÉRIAS:** Após o retorno de férias, garante-se o emprego ou o salário pelo período de 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

**a)** Rescisão de contrato de trabalho por justa causa;

**b)** Término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;

- c) Pedido de demissão e;
- d) Acordo com assistência da Entidade Sindical.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, será considerada a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que usam tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo da categoria, independente da comissão ou produção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EVENTUAIS ATRASOS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HIGIENE**

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica, podendo as análises ser feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS GERAIS

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente convenção coletiva de trabalho e na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

### Outras normas de pessoal

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

**a) Para hospitalização de filhos:** por até 03 (três) dias, a cada mês, não sendo cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação.

**b) Para hospitalização:** por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

**c) Do estudante:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos, seguro de vida em grupo e/ou associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios

concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as Entidades convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais das que seguem:

- a)** A adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% (trinta por cento) do salário normativo;
- b)** Auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do salário normativo, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;
- c)** Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estiverem trabalhando efetivamente na empresa independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido a cada filho individualmente.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Na hipótese de adoção legal o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUTOMAÇÃO**

As empresas que adotarem processos de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

- a)** As empresas deverão oferecer os seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.



**b)** O processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta das mesmas.

**c)** Os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes e/ou compatíveis com as exercidas até então.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE**

As empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que o utilizam, inclusive nos dias de trabalho realizados em domingos e feriados que não tiverem folga compensatória, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados efetivamente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente aos dias ou às horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A reposição total dos dias ou horas não trabalhadas em razão de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º (trigésimo primeiro) dia, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 (duzentos e vinte) ou 180 (cento e oitenta) horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ficam mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho será o seguinte:

**a) Extinção completa de trabalho aos sábados** - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

**b) Extinção parcial de trabalho aos sábados** - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação de comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:

**a)** Reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,

**b)** Pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto nesta convenção.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica facultada à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, por meio de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposição legal, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA INTERMITENTE**

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalhos em horários intermitentes ou descontínuos.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, terá direito a dois intervalos de meia hora cada, destinados à amamentação. Caso seja de sua conveniência, a empregada-mãe poderá optar por realizar apenas um intervalo de uma hora, iniciando a jornada uma hora mais tarde ou encerrando uma hora antes, mediante declaração firmada de próprio punho.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CURSOS E REUNIÕES**

Cursos ou reuniões quando promovidos pela empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras, ou devidamente compensadas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA INCOMPLETA**

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas de trabalharem em um dia ou antes de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia as horas não trabalhadas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE FOLGA**

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO PONTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO 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 ponto antes do final do

mês.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SAQUE DO PIS**

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, pelo período mínimo de quatro horas, durante o expediente bancário.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio para tanto, ou posto bancário.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

Observando o determinado no art. 6º, da Lei 9.601/1998, publicado no Diário Oficial da União, de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

a) As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

b) A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objeto dos acordos específicos informados pelas empresas e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 50ª (jornada incompleta), desta convenção coletiva de trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA ESPECIAL 12 X 36 DE VIGIAS E PORTEIROS**

As entidades sindicais presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º, incisos XIII e XXVI da Constituição da República Federativa do Brasil, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, mediante as condições seguintes:

- a) A jornada de trabalho dos vigias e porteiros, poderá ser pactuada no regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.
- b) O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão.
- c) As horas suplementares serão remuneradas conforme a cláusula 15ª (décima quinta) desta convenção coletiva.
- d) A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, deverá ser de uma hora não sendo essa hora computada na jornada diária.
- e) Nas jornadas de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados corresponderão à quantidade de faltas ou atrasos injustificados do empregado, sendo que se a empresa desconta o DSR na ocasião da falta conforme o art. 6º da Lei número 605/49, esta descontará até sete horas e vinte minutos por DSR.
- f) Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriado, fica desde já convenionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho nesse dia gerará o direito há horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.
- g) As horas noturnas serão regidas pelos parâmetros da cláusula 16ª (décima sexta) desta Convenção Coletiva de Trabalho.
- h) O excesso de jornada em uma semana, em razão da jornada 12 (doze) por 36 (trinta e seis), será compensado com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TRABALHO TERCEIRIZADO**

Fica vedada a contratação de empresas interpostas para prestar serviços no âmbito de abrangência deste instrumento, ressalvados as hipóteses das Leis nº 6.019/74 e nº 7.102/83.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de já existir a terceirização, a empresa contratante responderá subsidiariamente pelos débitos de natureza trabalhista, fundo de garantia e previdenciária.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas terceirizadas serão obrigadas, pela empresa terceirizante, a cumprir na íntegra o presente instrumento, sob pena desta responder pelos débitos, mencionados no parágrafo anterior, da empresa terceirizada.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

Com relação às férias, observar-se-á o seguinte:

- a)** Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.
- b)** Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.
- c)** O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.
- d)** Nas empresas que mantém escala de férias de seus empregados, estes poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

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

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CIPA**

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a posse dos Cipeiros.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o período de gozo de férias do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação o qual poderá ser substituído por exame médico periódico realizado nos últimos 180 (cento

e oitenta) dias, salvo se o funcionário se apresentar enfermo.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº. 3.291, de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou paraestatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação, a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SEMINÁRIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO**

Os empregadores, uma vez por ano, deverão liberar o presidente e vice-presidente da CIPA, caso houver, para participar de um seminário sobre doenças profissionais e prevenção de acidente de trabalho com duração máxima de oito horas e realizado em um único dia, promovido pela entidade de trabalhador respectiva.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As despesas de realização do seminário ocorrerão por conta das entidades sindicais de trabalhadores.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

As empresas se obrigam a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

As empresas, quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito do empregado, manterão condições de pronto atendimento e terão, em local apropriado, caixa ou armário equipado com material de primeiros socorros.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de acidente do trabalho, receitas médicas cuja destinação seja para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará, obrigatoriamente, seus familiares no mais breve tempo possível.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

No caso de acidente do trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia da CAT para a Entidade Profissional no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa deverá comunicar a Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência do fato e, em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**



As empresas liberarão 02 (dois) dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 (vinte) dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 05 (cinco) dias corridos.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Fica convencionado que se a rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, ocorrer no mês de março, as empresas ficam obrigadas ao desconto compulsório da contribuição sindical e na eventualidade da implantação da contribuição confederativa, o referido desconto será conforme a data prevista no estatuto de cada Entidade.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA OU REVERSÃO SALARIAL**

As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho continuarão a descontar em cada mês de seus funcionários empregados, as contribuições conforme redação de cada entidade sindical relacionada a seguir:

- **FTIA-PR, STIA Apucarana, STIA Arapongas e Rolândia, STI de Laticínios, Carnes e Derivados, Rações Balanceadas de Castro, STIA Dois Vizinhos, STIA Francisco Beltrão, STIA Jaguapitã, STIA Marechal C. Rondon, STIA Medianeira, STIA Paranaguá e Litoral e STIA Porecatu:** equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário normativo de efetivação.

- **STIA Cascavel:** equivalente a 1,0% (um por cento) do salário normativo de efetivação.

- **STIA Cianorte e SEIA Umuarama:** equivalente a 2,0% (dois por cento) do salário normativo de efetivação que poderá ser Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A disposição contida no presente parágrafo será observada pela FTIAPR e os STIA's signatários da presente convenção coletiva de trabalho em conformidade com a decisão proferida pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento do RE 189960-3, que reconheceu a legitimidade da Contribuição Assistencial obrigatória para todos empregados, já que todos os trabalhadores se beneficiam das vantagens das convenções e acordos coletivos, associados ou não, motivo pelo qual devem contribuir para a manutenção da Entidade Sindical Profissional e considerando que as negociações salariais constituem serviços prestados à categoria e, portanto devem ser remunerados, não sendo justo que alguns somente usufruam do benefício (reajuste salarial e demais vantagens conquistadas), sem arcar com os ônus que as negociações acarretam. Assim não se cogita a presença de carta de oposição de desconto da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL. Contudo, em consonância à Ordem de Serviço Nº 1 de 24 de março de 2009, do Ministro do Estado do Trabalho e Emprego e as orientações do MPT às entidades profissionais, fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial profissional por manifestação redigida de próprio punho ou digitada, assinada e apresentada diretamente pelo empregado na sede ou sub-sede da Entidade Profissional, no prazo máximo de dez (10) dias contados do dia em que recebeu o primeiro pagamento de salário já reajustado em decorrência do novo instrumento normativo. Se por algum motivo houver recusa do Sindicato ou quando for o caso de representação a Federação, em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. Fica vedada a oposição promovida ou intermediada pela empresa ou por terceiros, sendo tal procedimento caracterizado como conduta anti-sindical a ser punido com elevadas multas na forma da lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A disposição contida no parágrafo 1º desta cláusula é diferente em relação ao STIA Marechal C. Rondon, quanto ao prazo máximo para apresentação da carta de oposição ao desconto que é de 30 (trinta) dias contados do dia em que recebeu o pagamento do salário reajustado em decorrência do novo instrumento normativo, conforme Termo de Ajustamento de Conduta celebrado em 03/12/2010 na Ação Civil Pública 00699-2010-668-09-00-2.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O recolhimento da contribuição assistencial profissional, sem multa deverá ser efetuada até o quinto (5º) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas por cada sindicato obreiro, na rede bancária indicada nas mesmas.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A multa por atraso do recolhimento da Contribuição Assistencial Profissional é de dez por cento (10%) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas fornecerão aos Sindicatos Profissionais quando solicitado, relação nominal dos funcionários contribuintes, constando o salário do mês, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia da guia de recolhimento, devidamente quitada.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO EMPRESARIAL**

Com base no disposto no Artigo 513, Letra “e”, da CLT e conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 30 de setembro de 2014 fica instituída a contribuição em favor do Sindicato Empresarial, cujos valores serão como segue:

Linha	Classe	de Quantidade de Empregados	Contribuição (R\$)
1		De 0 a 10	65,00
2		De 11 a 30	165,00
3		De 31 a 70	325,00
4		De 71 a 100	565,00
5		De 101 a 150	815,00
6		De 151 a Em diante	1.625,00

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Esta Taxa de Reversão Empresarial deverá ser recolhida em parcela única, em 31 de maio de cada exercício, sendo que o Sindicato Empresarial quem vai emitir e enviar as referidas guias, por boleto bancário.

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

Mensalmente as empresas fornecerão às Entidades Profissionais cópia do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED, para a elaboração de banco de dados que objetive o auxílio na colocação de mão-de-obra, disponibilizando informações para as empresas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Com objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados, as empresas se comprometem a comunicar as entidades sindicais convenientes acerca da existência de vagas disponíveis em seu quadro de pessoal.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÕES SINDICAIS**

Acordam as entidades convenientes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia da presente convenção coletiva de trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

A cada elaboração ou renovação de Laudo Técnico que determine as condições de insalubridade e periculosidade nas dependências da empresa, esta quando solicitada por escrito pela entidade de trabalhadores, deverá entregar cópia dos citados documentos.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente convenção coletiva de trabalho será o da Vara do Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da C.L.T., fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo, por empregado, pela inobservância da presente convenção coletiva de trabalho, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 01 de setembro de 2015 a 31 de agosto de 2016, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

**ERNANE GARCIA FERREIRA**

Presidente

FED DOS TRABALHADORES NAS INDS DE ALIMENTACAO DO EST PR

**ADENILSON DO AMARAL**

Presidente

SIND DOS EMPREGADOS NA IND DE ALIMENTACAO DE UMUARAMA

**CARLOS VALTER MARTINS PEDRO**

Vice-Presidente

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA

**SERGIO BIAZZE**

Presidente

SIND IND DO ARROZ MILHO SOJA E BENEF CAFE DO EST PARANA

**JOSE APARECIDO GOMES**

Presidente

SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA

**ANDERSON ZANELATO**

Presidente

SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE ARAPONGAS E ROLANDIA

SONIA MARIA RODRIGUES DOS SANTOS  
Presidente  
SIND DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL

ELIO ALVES CARDOSO  
Presidente  
SIND.TRAB.INDS.LAT.C.DER.RACOE BAL.CASTRO E REGIAO

CIRSO DA SILVA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CIANORTE

MARILENE MARTINS MOREIRA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIM DE DOIS VIZINHOS PR

LEONETE DOS SANTOS VENTURA  
Presidente  
SIND DOS TRABALHADORES NASIND ALIMENTACAO DE FCO BELTRA

CLAYSON RAMOS MATTOS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE  
JAGUAPITA/PR.

EDVINO ALBRECHT  
Presidente  
SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE M C RONDON

GILMAR TIMM  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENTACAO DE MED PR

ROLANDO SCHURT  
Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MANDIOCA DO PARANA

ADILSON CARLOS DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE  
PARANAGUA E LITORAL

CELSO FERNANDES DE MATTOS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DE ALIM DE PORECATU

JOAO MOACIR LOPES BELINO

Presidente

SINDICATO DOS TRAB.NAS IND.DE ALIMENTACAO DE TOLEDO