

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002448/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/07/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035297/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.007899/2013-20  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/07/2013

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

SIND DOS TRAB NA IND DE PANIF, CONF, CACAU, BALAS, ACUCAR, TRIGO, MILHO, MAND, E AFINS, CTBA E REGIAO, CNPJ n. 75.768.523/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILMAR SERVIDONI;

E

SIND IND CACAU BALA MASSA BISCOITO DOCE CONSERVAS DO PR, CNPJ n. 76.695.725/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROMMEL BARION;

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



### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DE PRODUTOS DE CACAU E BALAS, MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS, DOCES E CONSERVAS E AFINS**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, a partir do mês de maio de 2013, os seguintes salários normativos:

**A. SALÁRIO NORMATIVO DE ADMISSÃO:** Na data de admissão, será garantido o salário normativo de R\$ 851,40 (oitocentos e cinquenta e um reais e quarenta centavos mensais).

**B. SALÁRIO NORMATIVO DE EFETIVAÇÃO:** Para os trabalhadores que estão na empresa há 90 (noventa) ou mais dias e os admitidos após a data-base, vencidos 90 (noventa) dias no emprego, terão direito a receber, automaticamente, o salário de efetivação de R\$ 935,00 (novecentos e trinta e cinco reais mensais).

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

Os salários dos empregados serão aumentados a partir do dia 1º de maio de 2013, com o percentual de 8,5% (oito virgula cinco por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2012.

Parágrafo único - 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 antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

### **CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Para os empregados admitidos ou empresas constituídas após a data-base, o reajustamento salarial será proporcional aos meses trabalhados.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

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

- 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;
- o pagamento deverá ser efetuado até o décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.

Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO**

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria 3.281, de 07.12.84, do MTb.

As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO DIA DO PAGAMENTO**

Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.

## **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, na forma de **diferença salarial**, que será incluído em folha posterior.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. 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.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

Ficando esclarecido que férias parciais ou totais não caracteriza eventualidade.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

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

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



## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**

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

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.

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

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 arrendimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias, as que excederem de duas horas diárias, com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora comum;
- a remuneração será de 70% (setenta por cento) para as horas eventualmente laboradas acima da segunda hora extra diária, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente:
- 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.

### **ADICIONAL NOTURNO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 52 minutos e trinta segundos, porém pagas com acréscimo de 22,11%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

**Parágrafo único** - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas, conforme Súmula 60, do TST.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% sobre o salário nominal, para os eletricitas.

As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitas, isentar-se-ão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R\$ 110,00 (cento e dez reais), que poderá ser fornecida através das seguintes modalidades:

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

§ 1º - A concessão do benefício na forma de cesta básica deverá, obrigatoriamente, ser objeto de negociação (Acordo Coletivo de Trabalho) com o Sindicato dos Trabalhadores local para o estabelecimento, de comum acordo, dos produtos que deverão integrar a cesta, bem como a qualidade e quantidade dos mesmos.

§ 2º - A empresa que não firmar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores sobre a cesta básica de produtos, automaticamente concederá o benefício em cartão magnético ou tíquetes.

§ 3º - 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\$ 110,00 (cento e dez 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 da presente cláusula para tanto, devendo conceder o presente benefício de forma independente.

§ 4º - A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas, acordo de compensação de horas, acordo de turno de revezamento, PLR ou qualquer outro que represente pagamento em troca de alguma vantagem não poderão utilizá-los em substituição ao presente benefício, devendo pagá-lo cumulativamente.

§ 5º - Recomenda-se que todas as indústrias realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, conforme previsto na Lei 6.32 1/76 e no Decreto N°5, de 14.01.91.

§ 6º - O benefício aqui pactuado é retroativo ao mês maio de 2013, devendo os empregadores pagar os atrasados juntamente com o salário do mês de junho de 2013.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

Recomenda-se à empresa a utilizar do convênio ME - salário educação para a concessão de bolsas de estudos de 1º grau em escolas particulares, à filhos de funcionários.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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, 1 (um) salário normativo de efetivação.

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

A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeados, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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% do salário normativo de efetivação.

b)- auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

c)- local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manterem sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

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

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.

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.

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

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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE**

As empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que o utilizam, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.

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 a dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

A reposição total dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

## **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa nº 1, do TST).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 (Instrução Normativa nº 1, do TST).

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

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

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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

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

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;
- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo;
- decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

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.

§ 1º - A rescisão será feita no último dia anterior ao do vencimento quando o dia da rescisão coincidir com sábados, domingos ou feriados.

§ 2º - 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.

§ 3º - o prazo para o pagamento das verbas rescisórias para aquele trabalhador que cumprir o aviso prévio de 23 dias, será o primeiro dia útil posterior ao 23.º dia. Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados, o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

§ 4º - Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia do prazo legal para o referido pagamento até a data do efetivo pagamento, sem afastar a multa prevista no artigo 477, § 8.º, da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO**

Conforme autoriza a **Emenda** n.º 4, baixada pelo Secretário de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Portaria n.º 01 de 22 de março de 2002, fica estabelecido que a competência para efetuar as homologações das rescisões de contrato de trabalho é exclusiva do sindicato profissional signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis que compõe 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 TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou no verso do TRCT.

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

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base - a data de revisão da Convenção Coletiva de Trabalho - terá direito à indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal, conforme artigo 9º da Lei 6708/79 e da Lei 7238/84. Note-se que o tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 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.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência não ultrapassarão de 90 (noventa) dias, admitindo apenas 01 (uma) prorrogação em períodos iguais respectivamente, respeitando o limite máximo previsto em lei, ou seja, de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão do empregado para exercer a mesma função, fica vedado o contrato de experiência.

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

**Parágrafo Segundo:** Fica convencionado que as empresas entregarão ao



empregado, obrigatoriamente, cópia do referido contrato.

**Parágrafo Terceiro:** O contrato de experiência deverá ser anotado em CTPS obrigatoriamente.

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ADMISSÃO DE MENORES**

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 CLT, que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder o registro ou anotações necessárias na CTPS do empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

### **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 a 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.

## IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

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

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

A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 30 (trinta) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

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

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

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

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

**APOSENTADORIA:** Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos 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 a estabilidade.

**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:** Os empregados selecionados para prestarem serviço militar, terão estabilidade desde a convocação até 30 dias após a dispensa pelo órgão das forças armadas. As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS, mais 1 (um) salário, a título de indenização, além do aviso prévio.

**FÉRIAS:** garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias.

§ 1º- Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui

acordadas.

§ 2º- Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- pedido de demissão e
- acordo com assistência da Entidade Sindical.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

### **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.

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, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

**Parágrafo único** - 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 na **cláusula 18 (Horas extraordinárias)**, desta convenção.

Fica facultado à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis

intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

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

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

Os convenientes concordam em adotar os critérios estabelecidos na Lei nº 9.061, de 21 de janeiro de 1998, regulamentada pelo Decreto nº 2.490, de 04 de fevereiro de 1998, mediante acordo a ser firmado diretamente com as empresas e com a participação do Sindicato Profissional, através do qual se disporá que:

a) - A compensação não poderá ser estabelecida em proporção inferior a 1x1 no que se refere aos dias úteis e 1x2 no que se refere aos domingos e feriados, salvo negociação individual (empresa-empregado)

b) - Na hipótese de rescisão contratual, antes da compensação, as horas trabalhadas em excesso, serão remuneradas como disposto na **cláusula 18 (Horas extraordinárias)** e as trabalhadas a menos descontadas como hora normal.

c) - A utilização do sistema poderá ocorrer em qualquer dia.

d) - A falta de zeramento dos créditos ou débitos serão objeto de negociação para compensação no período de férias.

e) - O funcionário terá acesso a seu banco de horas, sempre que desejar.

f) - Para validade do banco de horas será necessário a adesão da maioria simples dos empregados das empresas, sendo obrigados a cumprir o acordo, a minoria que não tenha a ele aderido.



#### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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. No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

#### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EVENTUAIS ATRASOS**

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados; em contrapartida no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinário.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO**

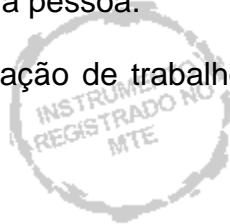
Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, procedendo de conformidade com o que estabelece a Portaria nº 3.082, de 11.04.84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

a)- será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

b)- na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.



### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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: por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

b)- do estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular (limitado a 2 no ano), 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.

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

### **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de, no mínimo, quatro horas, durante o expediente bancário.

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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

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, correspondente aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - As empresas que mantêm escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

§ 4º - Em situações excepcionais, onde venha a atender as necessidades tanto do empregado quanto do empregador, poderão as férias serem concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL**

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

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS**

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual (EPI), gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou por elas exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos empregados.

Quando se constituir exigência das empresas a utilização de uniformes, elas os fornecerão nas quantidades necessárias, para poder permitir a sua lavagem e, nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

Ficam as empresas obrigadas a fornecer as ferramentas necessárias ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

## **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 - convocarão 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.

Aos candidatos inscritos será fornecido comprovante de sua inscrição. A Empresa comunicará aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos, bem como os respectivos apelidos, afixando o mesmo em todos os setores de trabalho, em local de fácil acesso, permanecendo exposto até a realização das eleições.

a)- 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 90 (noventa) dias após a posse dos Cipeiros.

b)- O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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 os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado, na seguinte ordem de preferência:

- a. médico da empresa ou convênio;
- b. médico do sistema único de saúde (SUS)

c. médico do SESC ou SESI;

d. médico mantido pela Entidade Sindical que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social e por Odontólogos, nos casos específicos e em idênticas situações.

As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados. Na hipótese da empresa possuir serviço médico/odontológico 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.

§ 1º - Para a validade da justificção da ausência do empregado deverá, ainda, o atestado médico conter obrigatoriamente os seguintes requisitos:

1) data e horário de atendimento;

2) carimbo constando o nome e CRM do médico

3) tempo de dispensa concedido ao segurado, por extenso e numericamente.

§ 2º - Os atestados médicos deverão impreterivelmente ser entregues até 24 (vinte e quatro) horas, após a cessação dos efeitos deste, sob pena de ser considerada injustificada(s) a(s) falta(s).

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

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

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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

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

As empresas liberarão 02 dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 7 dias corridos.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 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.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**



## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

A partir do mês de maio/2013 o desconto será efetuado mensalmente, em favor do Sindicato Profissional, no valor de R\$ 10,20 (dez reais e vinte centavos), de todos os seus funcionários, de acordo com a manifestação de manutenção da contribuição assistencial, votada em Assembléia Geral, realizada em data de 28 de fevereiro de 2013 e respaldada no Artigo 8º, Inciso IV, da Constituição Federal.

O recolhimento da contribuição assistencial, sem multa, será o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias, na rede bancária indicadas nas mesmas.

A multa por atraso do recolhimento da contribuição assistencial é de 2% (dois por cento), mais juros de mora de 0,33% ao dia.

O referido desconto é de exclusiva responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitaria, de Produtos de Cacau e Balas, do Açúcar, Trigo, Milho, Mandioca, Aveia, Massas Alimentícias e Afins de Curitiba e Região Metropolitana.

Parágrafo Único: Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não associados ao Sindicato Obreiro. Para tanto, observar-se-á o seguinte procedimento:

a) as empresas empregadoras constantes do cadastro do sindicato patronal fornecerão ao Sindicato Obreiro, em até 20 (vinte) dias após a assinatura da CCT, a relação completa de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que trabalham na sua base territorial;

b) a partir de então, o Sindicato Obreiro, também no prazo de 20 (vinte) dias, providenciará a ciência pessoal e direta a cada trabalhador não associado, da fixação da contribuição assistencial e do direito de oposição ao desconto por parte do trabalhador, alertando-lhe que eventual desautorização ao desconto deverá ser manifestada ao Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da efetiva ciência;

c) a ciência ao trabalhador não associado deverá ser feita mediante correspondência pessoal a ele dirigida. Para tanto, o Sindicato Obreiro encaminhará as correspondências às empresas empregadores que mediante recibo individual e datado, providenciarão a sua entrega aos respectivos empregados, devolvendo ao Sindicato recibo firmado pelos trabalhadores;

d) qualquer outra forma de AUTORIZAÇÃO EXPRESSA da realização do desconto pelo trabalhador não associado ao Sindicato Obreiro será plenamente válida;

e) não havendo oposição ao desconto no prazo fixado no item "b", retro, considerar-se-á autorizada pelo trabalhador não associado a realização do desconto.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente convenção coletiva de trabalho será o da junta de Conciliação e Julgamento ou do Juízo de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais das indústrias de cacau e balas, massas alimentícias e biscoitos, doces e conservas alimentícias, sediadas nos municípios de Adrianópolis, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Doutor Ulisses, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Lapa, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais, Tijucas do Sul e Tunas do Paraná.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS GERAIS**

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

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES**

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

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, 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 SEPTUAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL

Como a presente convenção está sendo formalizada em meados do mês de **julho**, as partes acordam que as diferenças salariais **retroativas a 1.º de maio de 2013**, sem nenhum ônus para as empresas, deverão os empregadores pagar os atrasados no máximo, com o salário do mês de julho/2013.

GILMAR SERVIDONI  
PRESIDENTE

SIND DOS TRAB NA IND DE PANIF,CONF,CACAU, BALAS,ACUCAR,TRIGO,MILHO,MAND, E AFINS,CTBA E REGIAO



ROMMEL BARION  
PRESIDENTE

SIND IND CACAU BALA MASSA BISCOITO DOCE CONSERVAS DO PR