CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CACAU E BALAS, MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS, DOCES E CONSERVAS 2014/2016

SINCABIMA, FTIAPR & SINDICATOS FILIADOS

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	**MR 00 20 16/2014**	DATA DE REGISTRO NO MTE:	14.11.2014
NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	PR005098/2014	NÚMERO DO PROCESSO:	46212014583201475

CLÁUSULA PRIMEIRA - **VIGÊNCIA E DATA-BASE**
CLÁUSULA SEGUNDA - **ABRANGÊNCIA**
CLÁUSULA TERCEIRA - **SALARIO NORMATIVO 2014**
CLÁUSULA QUARTA - **SALÁRIO NORMATIVO 2015**
CLÁUSULA QUINTA - **REAJUSTE SALARIAL 2014**
CLÁUSULA SEXTA - **REAJUSTE SALARIAL 2015**
CLÁUSULA SÉTIMA - **ADIANTAMENTO SALARIAL**
CLÁUSULA OITAVA - **PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO**
CLÁUSULA NONA - **PAGAMENTO DE SALÁRIO**
CLÁUSULA DÉCIMA - **DO DIA DO PAGAMENTO**
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - **IGUALDADE ENTRE SEXOS**
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - **SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - **EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - **EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - **COMPROVANTES DE PAGAMENTO**
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - **ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - **CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - **COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - **HORAS EXTRAORDINÁRIAS**
CLÁUSULA VIGÉSIMA - **ADICIONAL NOTURNO**
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – **PROMOÇÕES**
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO 2014**
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO 2015**
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - **AUXÍLIO FUNERAL**
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - **APOSENTADORIA ESPECIAL**
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - **ADMISSÃO DE MENORES**
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - **ANOTAÇÕES NA CTPS**
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - **JUSTA CAUSA**
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - **PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - **DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - **AVISO PRÉVIO**
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - **TRABALHO TEMPORÁRIO**
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - **INDENIZAÇÃO ADICIONAL**
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - **ACERVO TÉCNICO**
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS**
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - **ESTABILIDADE PROVISÓRIA**
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - **TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - **EVENTUAIS ATRASOS**
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - **HIGIENE**
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - **ÁGUA POTÁVEL**
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - **GARANTIAS GERAIS**
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - **ABONO DE FALTAS**
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - **CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - **AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA**
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – **AUTOMAÇÃO**
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - **TRANSPORTE**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - **MESES DE TRINTA E UM DIAS**
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - **COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - **PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - **JORNADA INTERMITENTE**
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - **HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - **CURSOS E REUNIÕES**
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - **JORNADA INCOMPLETA**
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - **ESCALA DE FOLGA**
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - **CARTÃO PONTO**
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - **FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO**
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - **DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - **SAQUE DO PIS**
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - **BANCO DE HORAS**
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - **CLÁUSULA CONVENCIONAL**
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - **ESCALA ESPECIAL 12 X 36 PARA OS VIGIAS E PORTEIROS**
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - **TRABALHO TERCEIRIZADO**
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - **FÉRIAS**
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - **CIPA**
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - **EXAMES MÉDICOS**
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - **ATESTADOS MÉDICOS**
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - **SEMINÁRIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO**
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - **PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - **ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - **ELEIÇÕES SINDICAIS**
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - **DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA OU REVERSÃO SALARIAL**
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - **RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - **RELAÇÕES SINDICAIS**
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - **QUADRO DE AVISOS**
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - **FONTE DE RECRUTAMENTO**
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - **CÓPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - **FORO**
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - **PENALIDADES**
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - **PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

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 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; 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; 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; 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; 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; 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.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 TRAB IND FAB ACUCAR E ALIM JACAREZINHO REGIAO, CNPJ n. 97.478.176/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VANDERLEI GOMES DE RESENDE; 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 01º de setembro de 2014 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Indústria de Alimentação,** *pelo Sindicato das Indústrias de Cacau e Balas, Massas Alimentícias e Biscoitos, Doces e Conservas Alimentícias do Estado do Paraná,abrangendo as categorias econômicas, a saber: das indústrias de cacau e balas (confeitos, bombons, chocolate em barras, tabletes, em pó, chocolate amargo para uso industrial, conexos e similares), massas alimentícias e biscoitos (massas de talharim, ravioli, capeleti, espagueti, massas de pastéis, massas para pizza, casquinhas para sorvete, massa preparada para bolos, similares e conexos), doces e conservas alimentícias (fabricação de doces em massa, pasta ou calda, conservas de hortaliças, azeitonas, palmito, frutas secas ou cristalizadas, goma de mascar, geléias, similares e conexos,* com abrangência territorial em *Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Antonina/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/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, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campo Bonito/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cândido de Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/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, Contenda/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, Figueira/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, Guapirama/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, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiaí do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leópolis/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, Nossa Senhora das Graças/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, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/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, Quatiguá/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 Claro/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 Itararé/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, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/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 Caiuá/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, Sapopema/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/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, Wenceslau Braz/PR e Xambrê/PR.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO 2014

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2014 a 30/04/2015

Ficam assegurados para todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, a partir do mês de **Setembro/2014**, os seguintes salários normativos:

• SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO: na data de admissão, será garantido o salário normativo de **R$ 985,60** (novecentos e oitenta e cinco reais e sessenta centavos) mensais.
• SALÁRIO NORMATIVO DE EFETIVAÇÃO: para os trabalhadores que estão na empresa há 90 (noventa) dias ou mais dias, e os admitidos após a data-base, vencidos 90 dias no emprego, terão direito a receber, automaticamente,o salário de efetivação de **R$ 1.080,20** (mil e oitenta reais e vinte centavos) mensais.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO 2015

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2015 a 30/04/2016

Ficam assegurados para todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, a partir do mês de **Maio/2015**, os seguintes salários normativos:

• SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO: na data de admissão, será garantido o salário normativo de **R$ 1.060,40** (mil e sessenta reais e quarenta centavos) mensais.

• SALÁRIO NORMATIVO DE EFETIVAÇÃO: para os trabalhadores que estão na empresa há 90 (noventa) dias ou mais dias, e os admitidos após a data-base, vencidos 90 dias no emprego, terão direito a receber, automaticamente,o salário de efetivação de **R$ 1.161,60** (mil cento e sessenta e um reais e sessenta centavos) mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Sobre os valores acima, caso o INPC acumulado no período de **1º de setembro de 2013 a 30 de abril de 2015**, ficar entre **11,45%** (onze vírgula quarenta e cinco por cento) e **13%** (treze por cento), aplica-se automaticamente a diferença do INPC, **limitados** os pisos aos seguintes valores:

a. Ingresso: R$ 1.067,00 (mil e sessenta e sete reais);

b. Efetivação: R$ 1.170,40 (mil cento e setenta reais e quarenta centavos).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Sobre os valores limitados no parágrafo primeiro, quais sejam **R$ 1.067,00** (Ingresso) e **R$ 1.170,40** (Efetivação), caso o INPC acumulado no período de **1º de setembro de 2013 a 30 de abril de 2015**, ficar entre **13,01%** (treze vírgula zero um por cento) e **15%** (quinze por cento), aplica-se automaticamente a diferença do INPC.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As partes voltarão a negociar os valores dos pisos, caso o INPC acumulado no período de **1º de setembro de 2013 a 30 de abril de 2015** superar **15%** (quinze por cento).

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL 2014

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2014 a 30/04/2015

Sobre os salários vigentes em 1º de setembro de 2013, já reajustados pela convenção coletiva anterior, será aplicado percentual fixo de **7,80%** (sete vírgula oitenta por cento).

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 antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL 2015

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2015 a 30/04/2016

Sobre os salários vigentes em 1º de setembro de 2014, já reajustados conforme **o disposto na cláusula quinta, será aplicado o INPC acumulado de 1º de setembro de 2014 a 30 de abril de 2015, acrescido de 1,87% (um vírgula oitenta e sete por cento) sob o título de aumento real, desde que o INPC não ultrapasse 5,04% (cinco vírgula zero quatro por cento).**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o INPC acumulado no período de **1º de setembro de 2014 a 30 de abril de 2015**, for superior a **5,04%** (cinco vírgula zero quatro por cento), aplica-se o reajuste conforme a tabela abaixo:

Faixa do INPC		Aumento real a ser aplicado:
de	a	
5,05%	5,45%	1,72%
5,46%	5,85%	1,57%
5,86%	6,25%	1,42%
6,26%	6,65%	1,27%
6,66%	7,05%	1,12%
7,06%	7,45%	1,00%

PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes voltarão a negociar o percentual de reajuste geral, caso o INPC acumulado no período de **1º de setembro de 2014 a 30 de abril de 2015** superar **7,45%** (sete vírgula quarenta e cinco por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

Ficam garantidas desde já, as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO
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 número 3.281, de 07.12.84, do MTE.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que optarem por pagamento dos salários via conta salário, a mesma arcará 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 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.

CLÁUSULA NONA - 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 - DO DIA DO PAGAMENTO
Os salários serão pagos na última data anterior ao do vencimento, quando a data do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 Constituição Federal.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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: Fica esclarecido que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS
Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS
As horas extraordinárias realizadas de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, serão remuneradas da seguinte forma:
a) Com o 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 de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao 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.
c) Quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:
d) 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;
e) 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.
f) 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% (cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
g) Quando ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE
As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricistas.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO 2014

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2014 a 30/04/2015

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R$ 130,00 (cento e trinta reais), que poderá ser fornecida através 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) 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.

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$ 130,00 (cento e trinta 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.

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 poderão 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 número 6.321/76 e no Decreto número 5, de 14.01.91.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO 2015

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2015 a 30/04/2016

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R$ 140,00 (cento e quarenta reais), que poderá ser fornecida através 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) 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.

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$ 140,00 (cento e quarenta 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.

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 poderão 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 número 6.321/76 e no Decreto número 5, de 14.01.91.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeada, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 60 (sessenta) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADMISSÃO DE MENORES
Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, à exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 C.L.T., que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na C.T.P.S., do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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. **.**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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 número 6.019 de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto número 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 número 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 (maio), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 comprovada, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

I. <u>GESTANTE:</u> 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, 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, 45 (quarenta e cinco) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

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

II. <u>PAI:</u> garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 2 (dois) meses após o nascimento da criança.

III. <u>ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:</u> 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.

IV. 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 deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito à estabilidade.

V. FÉRIAS: garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno de férias.

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EVENTUAIS ATRASOS
Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observados o limite máximo diário de dez minutos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES
Sobre descontos ao salário dos empregados, acorda-se que:

a) 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.

b) 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.

c) 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 SEXTA - 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 convenentes 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 número 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 de efetivação;

b) auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) 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 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 SÉTIMA – 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 OITAVA - 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 ÚNICO: 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. 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MESES DE TRINTA E UM DIAS
Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º (trigésima primeira) data, 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.
Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, 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.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO PONTO
Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de freqüência, sempre que julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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.

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.

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Não se aplica a disposição prevista no caput 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 objetos 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA CONVENCIONAL
As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 55ª (jornada incompleta), desta convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA ESPECIAL 12 X 36 PARA OS VIGIAS E PORTEIROS
As entidades sindicais convenentes, 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 18 (dezoito)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 convencionada 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 19 (dezenove) 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO TERCEIRIZADO
Fica vedada a contratação de empresas interpostas para prestar serviços no âmbito de abrangência deste instrumento, ressalvados as hipóteses das Leis números 6.019/74 e 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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, correspondentes aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que mantém 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 para estatais 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 à mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

As empresas, seja no período diurno ou noturno, manterão condições de pronto atendimento, em caso de acidente ou mal súbito do empregado 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 é 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 o mais breve possível.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA OU REVERSÃO SALARIAL

As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho continuarão a descontar em cada mês de seus empregados, a Contribuição Assistencial, nos termos previstos no artigo 8º, II, da Constituição Federal, alínea "e", do art. 513, da CLT, Ordem de Serviço Nº 1 de 24 de março de 2009, do Ministro do Estado do Trabalho e Emprego e da decisão do Supremo Tribunal Federal (RE 189.960 - Relator Ministro Marco Aurélio - acórdão publicado no Diário da justiça da União, em 07/11/2000), conforme deliberação de assembleia de cada entidade sindical relacionada a seguir:

a) *FTIA-PR, STIA Apucarana, STIA Arapongas, STI Lat, Carnes, Derivados, Rações de Castro e Região, STIA Dois Vizinhos, STIA Francisco Beltrão, STI Fab Açúcar e Alim de Jacarezinho e Região, STIA Jaguapitã, STIA Marechal C. Rondon, STIA Medianeira e STIA Paranaguá e Litoral:* equivalente a um virgula cinco por cento (1,5%) do salário normativo de efetivação da presente convenção coletiva.

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

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

***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 1° 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 SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES SINDICAIS
Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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 OCTAGÉSIMA - FONTE DE RECRUTAMENTO
Com objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes à categoria profissional das signatárias, bem como de outras categorias representadas pelo sindicato, às empresas se comprometem a comunicar as entidades sindicais convenentes à existência de vagas disponíveis em seu quadro de pessoal.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 valor do salário normativo de efetivação, 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO
Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 01 de maio de 2016 a 30 de abril de 2017, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

Curitiba, 20 de outubro de 2014.

ERNANE GARCIA FERREIRA
Presidente
FED DOS TRABALHADORES NAS INDS DE ALIMENTACAO DO EST PR

ROMMEL BARION
Presidente
SIND IND CACAU BALA MASSA BISCOITO DOCE CONSERVAS DO PR

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

JOSE APARECIDO GOMES
Presidente
SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA

SONIA MARIA RODRIGUES DOS SANTOS
Presidente
SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL

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

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

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

ADILSON CARLOS DA SILVA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE PARANAGUA E LITORAL

ADENILSON DO AMARAL
Presidente
SIND DOS EMPREGADOS NA IND DE ALIMENTACAO DE UMUARAMA

JOAO MOACIR LOPES BELINO
Presidente
SINDICATO DOS TRAB.NAS IND.DE ALIMENTACAO DE TOLEDO

ANDERSON ZANELATO
Presidente
SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE ARAPONGAS E ROLANDIA

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

VANDERLEI GOMES DE RESENDE
Presidente
SINDICATO TRAB IND FAB ACUCAR E ALIM JACAREZINHO REGIAO

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