CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA
CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL
CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL
CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO
CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO
CLÁUSULA OITAVA - DO DIA DO PAGAMENTO
CLÁUSULA NONA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL
CLÁUSULA DÉCIMA - IGUALDADE ENTRE SEXOS
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO
CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA ESPECIAL
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADMISSÃO DE MENORES
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JUSTA CAUSA
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO
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 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL- STIP
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - RELAÇÕES SINDICAIS
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - FONTE DE RECRUTAMENTO
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - FORO
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS - STIP
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 76.700.673/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA, CNPJ n. 80.920.325/0001-21, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE APARECIDO GOMES;SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE ARAPONGAS E ROLANDIA, CNPJ n. 80.917.727/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDERSON ZANELATO;SINTAC - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CARAMBEI E REGIAO, CNPJ n. 81.650.012/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE BATISTA;SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL, CNPJ n. 78.681.517/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIA SANCHES NIZAS FERNANDES;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;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;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;SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCISCO BELTRAO, CNPJ n. 78.687.407/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEONETE DOS SANTOS VENTURA;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;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;ESIND 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 maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação** *[Pelo o Sindicato das Indústrias de Cacau e Balas, Massas Alimentícias e Biscoitos, Doces e Conservas Alimentícias do Estado do Paraná, abrangem 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)],exceto dos Trabalhadores nas Indústrias de Cacau e Balas e Doces de Curitiba*, com abrangência territorial em *Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos Do Sul/PR, Almirante Tamandaré/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, Araucária/PR, Ariranha Do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barra Do Jacaré/PR, Barracão/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, Bocaiúva Do Sul/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, Campina Grande Do Sul/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, Colombo/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, Curitiba/PR, Diamante Do Norte/PR, Diamante Do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Entre Rios Do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto Do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, 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, Itaperuçu/PR, Itaúna Do Sul/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/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, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras Do Sul/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Lobato/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mandirituba/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 Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ouro Verde Do Oeste/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso Do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Perobal/PR, Pérola D'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal De São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí Do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina Do Paraná/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 Barras/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas Do Iguaçu/PR, Querência Do Norte/PR, Quitandinha/PR,Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva Do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão Do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito Do Iguaçu/PR, Rio Branco Do Ivaí/PR, Rio Branco Do Sul/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 José Dos Pinhais/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 - SALÁRIO NORMATIVO
Ficam assegurados para todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, a partir do mês de **Maio/2017**, os seguintes salários normativos:

SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO: na data de admissão, será garantido o salário normativo de **R$ 1.210,00.** (Mil duzentos e dez reais) 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 (noventa) dias no emprego, terão direito a receber, automaticamente, o salário de efetivação de **R$ 1.366,00** (Mil trezentos e sessenta e seis reais) mensais.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL
A partir de 1º de maio de 2017, os empregados que recebem acima dos referidos pisos, terão seus salários reajustados com o percentual de **4,75% (quatro inteiros e setenta e cinco décimos 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 QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL
As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de, no mínimo, 30% (trinta por cento), do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

b) O pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

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

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL
Em razão da presente convenção coletiva de trabalho estar sendo celebrada no final do mês de junho2017, as diferenças salariais referente aos meses anteriores, (maio e junho/2017) decorrentes do reajuste salarial e seus reflexos serão pagas de forma discriminadas na folha de pagamento do mês de Julho/2017.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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:

I. 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;

II. 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.

III. 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.

IV. 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 DÉCIMA NONA - 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), já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os contratados a partir de 01 de julho de 2016, serão pagas com acréscimo de 22,11% (vinte e dois vírgula onze por cento), sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 - 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 PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO
As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R$ **170,00 (cento e setenta 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$ **170,00 (cento e setenta 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.

PARÁGRAFO QUINTO: O Auxilio Alimentação de que trata esta cláusula será devido integralmente aos trabalhadores afastados por auxílio acidente e licença gestante. Para os demais casos de afastamento serão devidos

nos primeiros seis meses, cessando o benefício nos casos de suspensão do contrato de trabalho por período superior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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, a filhos de funcionários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

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 custeados, 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 QUINTA - APOSENTADORIA ESPECIAL
As empresas conforme legislação em vigor (Decreto nº. 3.048/99), quando requisitadas 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 SEXTA - 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, conforme sumula 378 do TST**.**

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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO
Fica estabelecido que a competência para efetuar as homologações das rescisões de contrato de trabalho é do sindicato profissional, signatário, nos termos da lei vigente a data de assinatura do presente instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O prazo para a homologação será de até dez dias após o vencimento do prazo para pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ultrapassado os prazos previsto no parágrafo primeiro, incidirá multa de 50% sobre o valor do piso salarial de efetivação a favor do trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso o agendamento da homologação se dê fora dos prazos previstos no parágrafo primeiro, por culpa do sindicato obreiro, este dará declaração sobre o ocorrido, ficando o empregador desobrigado ao pagamento da multa.

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

a) Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado gravídico, 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, 60 (sessenta) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia convencional.

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

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

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

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

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

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 54ª (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 nas atividades relativas ao processo produtivo nas unidades fabris, ressalvadas 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.

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

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. A empresa obriga-se a comunicar o sindicato na forma do que estabelece a NR5, em seu item 5.38.1.

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
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.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para a validade da justificação 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.

PARÁGRAFO QUARTO: 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).

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 06 (seis) 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, SINTAC – STIA de Carambeí 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, STIA Paranaguá e Litoral:* equivalente a um virgula cinco por cento (1,5%) do salário normativo de efetivação da presente convenção coletiva.

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

c) SINTRACIA Cianorte: A empresa descontará em cada mês de seus funcionários empregados, as contribuições equivalente a 2,0% (dois por cento) do salário normativo de efetivação que poderá ser Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa em favor do SINTRACIA Cianorte.

I. O recolhimento da Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa, sem multa deverá ser efetuada até o 8º (oitavo) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecida pela entidade profissional, na rede bancária indicada nas mesmas. Em caso de atraso, será devida multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária.

II. Fica assegurado aos integrantes desta categoria profissional não filiados ao Sindicato o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. Para exercer este direito os trabalhadores deverão comparecer espontaneamente na Sede ou Sub-Sedes do SINTRACIA no prazo de até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto da referida contribuição e assinar o Termo de Oposição Padrão fornecido pelo Sindicato.

d) 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.

ParágrafoSegundo: 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.

ParágrafoTerceiro: 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, *com exceção ao sindicato indicado no item "c" desta cláusula que possui data diferenciada para o recolhimento*.

ParágrafoQuarto: 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.

ParágrafoQuinto: 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.

Parágrafo Sexto:Em caso de decisão judicial, em ações individuais, determinando a devolução dos valores de que trata esta cláusula, as entidades sindicais obreiras se comprometem a restituir os respectivos valores em até cinco dias após a comprovação do referido pagamento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL- STIP
A partir do mês de maio/2017 o desconto será efetuado mensalmente, em favor do Sindicato Profissional, no valor de R$ 13,79 (treze reais e setenta e nove centavos), de todos os seus funcionários, de acordo com a manifestação de manutenção da contribuição assistencial, votada em Assembleia Geral, realizada em data de 04 de julho de 2017, 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 indicada 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.

f. Em caso de decisão judicial, em ações individuais, determinando a devolução dos valores de que trata esta cláusula, as entidades sindicais obreiras se comprometem a restituir os respectivos valores em até cinco dias após a comprovação do referido pagamento.

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CÓPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE
A cada elaboração ou renovação de Laudo Técnico (PPRA) que determine as condições de insalubridade e periculosidade nas dependências da empresa, quando solicitada por escrito pela entidade de trabalhadores, deverá entregar cópia dos citados documentos.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS - STIP
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, exceto dos Trabalhadores nas Indústrias de Cacau e Balas e Doces de Curitiba.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 2018 a 30 de abril de 2019, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

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

ERNANE GARCIA FERREIRA
Presidente
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ

JOSE APARECIDO GOMES
Presidente
SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA

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

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

CLAUDIA SANCHES NIZAS FERNANDES
Presidente
SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL

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

JOSE BATISTA
Presidente
SINTAC - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CARAMBEI E REGIAO

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

LEONETE DOS SANTOS VENTURA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCISCO BELTRAO

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

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

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

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