CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA
CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL
CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL
CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO
CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALÁRIO DO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL
CLÁUSULA OITAVA - DO DIA DO PAGAMENTO
CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO EM CHEQUE
CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AJUDA ALIMENTAÇÃO
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE LANCHES
CLÁUSULA VIGÉSIMA – TRANSPORTE
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
CLÁUSULA TRIGÉSIMA – PROMOÇÕES
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EVENTUAIS ATRASOS
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA INTERMITENTE
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA INCOMPLETA
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCANSO DE CARNAVAL REMUNERADO
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO DE VIGIAS E GUARDIÕES
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE REVEZAMENTO DE FOLGA
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – FÉRIAS
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DE HIGIENE E ASSEIO
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ÁGUA POTÁVEL
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – CIPA
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – TREINAMENTO
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – SINDICALIZAÇÃO
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL OU CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÕES SINDICAIS
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - IGUALDADE ENTRE SEXOS
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MESES DE TRINTA E UM DIAS
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS E REUNIÕES
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CARTÃO PONTO
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CHEQUES IRREGULARES
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIOS MÉDICOS E SEGURO DE VIDA EM GRUPO
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - SAQUE DO PIS
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – AUTOMAÇÃO
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACERVO TÉCNICO
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - FONTE DE RECRUTAMENTO
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA – PENALIDADES
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA – FORO

SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA, CNPJ n. 80.920.325/0001-21, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE APARECIDO GOMES; SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE ARAPONGAS E ROLANDIA, CNPJ n. 80.917.727/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDERSON ZANELATO; SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL, CNPJ n. 78.681.517/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SONIA MARIA RODRIGUES DOS SANTOS; SIND.TRAB.INDS.LAT.C.DER.RACOE BAL.CASTRO E REGIAO, CNPJ n. 81.650.012/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELIO ALVES CARDOSO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CIANORTE, CNPJ n. 80.888.076/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CIRSO DA SILVA; SIND TRABS IND MATE LAT CARNES IND CONG ETC CTBA REG ME, CNPJ n. 75.627.042/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JUAREZ ADAO COUTO 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 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 CARNES, DERIVADOS E ALIMENTACAO DE PONTA GROSSA E REGIAO, CNPJ n. 80.251.895/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS PEREIRA DOS SANTOS; 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; FED DOS TRABALHADORES NAS INDS DE ALIMENTACAO DO EST PR, CNPJ n. 76.700.673/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DE ALIM DE PORECATU, CNPJ n. 78.008.877/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CELSO FERNANDES DE

MATTOS; E SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE LATICINIOS E PRODUTOS DERIVADOS DO PARANA, CNPJ n. 76.695.683/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCO ANTONIO GALLASSINI DA SILVA; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) *Indústria de Alimentação(Indústria de Laticínios e Produtos Derivados(Fabricação de Queijo, Iogurte, Requeijão, Ricota, Doce de Leite, Coalhada, Resfriamento e Pasteurização, Leite Condensado, Dietético, Nata, Leite fermentado com Lactobacilos, Creme de Leite, Fabricação de Manteiga e Produtos assemelhados),* 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, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/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, 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, Curiúva/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, Floraí/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, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Icaraíma/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/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, Ivaí/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, 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 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, Paranavaí/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, Planalto/PR, Ponta Grossa/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, 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 Ivaí/PR, São João do Triunfo/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, Telêmaco Borba/PR, Terra Boa/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/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, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambrê/PR.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO
Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, no mês de novembro/2013, pelo qual nenhum trabalhador poderá perceber menos do que **R$ 935,00** (Novecentos Trinta e Cinco Reais) mensais.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL
As empresas concederão aos empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, em novembro/2013 o reajuste salarial no percentual de 8% (oito por cento), que incidirá sobre os salários já reajustados em 30 de novembro de 2012.

Parágrafo Único: Serão deduzidas as antecipações espontâneas ou legais, concedidas no período, com exceção das 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 um adiantamento salarial de, no mínimo, quarenta por cento (40%), sobre o salário do mês anterior, até dezesseis (16) dias após a realização do último pagamento, podendo ser representado por outros valores, como vale-mercado.

CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO
Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, ficando esclarecido que férias totais ou parciais e substituição superior a vinte e nove (29) dias não caracterizam eventualidade.

CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALÁRIO DO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL
As empresas pagarão o décimo terceiro (13º) salário para os empregados afastados pela Previdência Social, por menos de seis (6) meses, sem considerar o período de afastamento.

CLÁUSULA OITAVA - DO DIA DO PAGAMENTO
Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO EM CHEQUE
Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 adiantamento, que será incluído em folha posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS
As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:
- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor normal, para as duas primeiras horas; as excedentes das duas horas diárias, com o acréscimo de 80% (oitenta por cento), sobre o valor da hora normal.
- quando não for concedida a folga correspondente em outro dia da semana, as horas trabalhadas nos domingos ou feriados civis e religiosos serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO
As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 60 minutos, porém pagas com acréscimo de 40% (quarenta por cento), já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT, mantidas as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
O pagamento do adicional de insalubridade previsto na legislação não desobriga a empresa buscar resolver as causas geradoras da insalubridade.
Os exames periódicos de saúde dos funcionários que percebem o adicional de insalubridade estarão também direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco se encontram submetidos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS
As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e descanso semanal remunerado e FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL
O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data base da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238).

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AJUDA ALIMENTAÇÃO
As empresas concederão, a partir de 1º de novembro de 2013 para os empregados que percebem até cinco salários mínimos (referência o nacional), uma ajuda alimentação, no valor mínimo de **R$ 140,00** (Cento e Quarenta Reais), através das seguintes modalidades, a critério da empresa:

a) cesta básica propriamente dita;
b) vale-mercado;
c) gêneros alimentícios produzidos pela própria empresa;
d) em dinheiro.

Poderá ser adotado o Programa de Alimentação do Trabalhador, com o desconto legal previsto, alertando, para a observância das regras próprias atinentes a este Programa. O benefício que ora se concede não é considerado como salário “in natura” e não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE LANCHES
Em caso de prorrogação da jornada de trabalho além de 2 horas extraordinárias, as empresas fornecerão gratuitamente um lanche a todos os empregados em tal situação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – TRANSPORTE
As empresas fornecerão o vale-transporte para os empregados que o utilizam, até o último dia anterior àquele em que serão utilizados, efetivamente.

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve de seus operadores as empresas pagarão, normalmente, o salário referente ao dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado, aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.
A reposição 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL
As empresas concederão, a título de auxílio funeral, ao conjunto de seus dependentes legais, a importância correspondente a 3 (três) salários normativos, em caso de falecimento de empregado. Esta cláusula não se aplica às empresas que já concedem, às suas custas, o benefício de seguro de vida em grupo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 é estabelecido no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário normativo:

b)- auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do valor do salário normativo, 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.Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA
Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA
No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, sob pena de não o fazendo não poder alegar em juízo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS
As empresas abrangidas por esta convenção disporão dos seguintes prazos, para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por tempo determinado;

- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia de serviço até a data do efetivo pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela comprovada ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, até o décimo dia, à respectiva Entidade dos Trabalhadores, que terá 5 (cinco) dias para sua manifestação.

Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

Parágrafo único - Ao empregado fica assegurado o direito de percepção das verbas incontroversas, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, dentro dos prazos estabelecidos no "caput" desta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL

Para fins de homologação das rescisões contratuais, será parte integrante dos documentos obrigatórios, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc.) a fim de que se possa comprovar a exatidão dos valores constantes do termo de rescisão de contrato de trabalho – TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante do verso do TRCT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

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, porém vedado cumpri-lo em casa.

Feita a escolha, caberá às empresas especificarem, em todas as vias, do aviso prévio, dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria.

Em caso de trabalho temporário observarão os critérios legais vigentes, inclusive o previsto pelo artigo 16, do Decreto 73.841, de 13.03.74.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica convencionado que as empresas, por ocasião da celebração do contrato de experiência, entregarão obrigatoriamente cópia do referido contrato ao empregado.

O contrato de experiência ficará suspenso em caso de afastamento do trabalhador por motivo de infortúnio no trabalho ou por doença, durante o respectivo período, completando-se o tempo nele previsto após o término do benefício previdenciário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – PROMOÇÕES

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

- GESTANTE: garantia de emprego ou salário, por opção da empresa, à empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previdenciário, não podendo ser concedido neste período, o aviso prévio.

Desde a comunicação da concepção é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas e equipamentos reprográficos, bem como junto a terminais de vídeo, durante os 3 primeiros meses de gestação.

- PAI: garantia de emprego e salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 60 (sessenta) dias após.

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

-APOSENTADORIA: aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 05 (cinco) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, fica garantido o emprego e salário, no período de 24 (vinte e quatro) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria.

Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito à estabilidade

- RETORNO DAS FÉRIAS: Garantia de emprego até 30(trinta) dias após o retorno das férias.

Parágrafo único - Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:
- rescisão de contrato por justa causa;
- término de contrato por prazo determinado;
- pedido de demissão; e,
- acordo com o empregado, homologado pela Entidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EVENTUAIS ATRASOS
Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações do horário no registro ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA INTERMITENTE
A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA INCOMPLETA
Quando os empregados forem dispensados pelas empresas em um dia ou antes de completarem a jornada normal, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia, salvo acordo de compensação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS
Observado o determinado no artigo 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta convenção, 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 uma banco de horas.

§ 1º - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão obrigatoriamente convocar o Entidade Sindical de Trabalhadores para participar da negociação para a fixação de regras relativas à flexibilização da jornada.

§ 2º - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos firmados 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/apuraçào das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário 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, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

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

Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

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

a)- reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas relativas à compensação.

b)- pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme o previsto nesta convenção.

No acordo de compensação de jornada de trabalho, deverá constar, obrigatoriamente, o início e término de jornada, bem como o período destinado ao repouso e alimentação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCANSO DE CARNAVAL REMUNERADO
As empresas considerarão como dia de descanso remunerado a terça-feira de carnaval.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO DE VIGIAS E GUARDIÕES
Fica reservado às empresas e empregados nessas funções, deliberarem, através de acordo escrito, que será homologado pela Entidade Sindical dos Trabalhadores, acerca da jornada de trabalho e períodos de descanso, tornando possível a implementação do sistema 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, respeitando-se o limite de 44 horas semanais.
Parágrafo único - Em se adotando tal sistema ou outro similar, fica o empregador desobrigado de qualquer ônus que não o pagamento do adicional noturno. Não se entendendo, pois, como hora extraordinária, aquela cumprida após a 8ª. diária, a vista da compensação que se opera.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS
As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a)- para hospitalização: por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, a companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.
b)- do estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, desde que haja aviso antecipado de 72 horas, com posterior comprovação documental.

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
Fica vedada a prorrogação habitual de horário de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE REVEZAMENTO DE FOLGA
Para o trabalho, sob o sistema de revezamento de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que o empregado tenha conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – FÉRIAS
PROPORCIONAIS: serão concedidas férias proporcionais (indenizadas), para os empregados com menos de um ano de trabalho que venham a rescindir seus contratos.
- P/CASAMENTO: fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicação à empregadora com 30 dias de antecedência.
- INÍCIO: as férias coletivas ou individuais não deverão iniciar nos dias 24 e 31 de dezembro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DE HIGIENE E ASSEIO
São assegurados aos trabalhadores:
- Sanitários separados para homens e mulheres, em condições de higiene;
- Água potável;
- Armários individuais;
- Chuveiros.

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposições legais, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de conservação e aquecimento das mesmas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ÁGUA POTÁVEL
A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida, semestralmente, a análise bacteriológica que poderá ser elaborada nos próprios laboratórios das empresas. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO

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

Quando se constituir exigência da empresa a utilização de uniformes, elas os fornecerá na quantidade necessária, para poder permitir sua lavagem e nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.
As empresas que possuam serviço de lavanderia próprios, ficam dispensadas dessa exigência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – CIPA

As eleições para CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte das empresas, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais, excetuados os contratados por experiência.

a)- O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da data da posse dos Cipeiros.

b)- O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

c)- A empresa comunicará ao Sindicato Profissional sobre a deflagração do processo eleitoral, bem assim o seu resultado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – TREINAMENTO

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 QUINQUAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho ou credenciados pela Entidade Profissional, a critério da empresa, dentro do horário de trabalho do empregado - salvo nos casos do admissional - não coincidindo com o período de gozo das férias do mesmo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

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 Sindicato que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.
Na hipótese da empresa possuir serviço médico 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – SINDICALIZAÇÃO
Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do respectivo Sindicato Profissional, em (2) dois dias por ano, local e meio para esse fim.
As datas serão convencionadas de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS
As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos, até 10 dias no ano, com o limite de um por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL
O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato, será feito pelas empresas diretamente em folha de pagamento, conforme determina o artigo 545, da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores, por escrito e, notificadas as empresas pela Entidade Profissional, com a indicação do valor da mensalidade.
Os descontos das mensalidades em folha de pagamento somente poderão cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após comprovado pela empresa, o desligamento do empregado, por demissão, transferência ou aposentadoria, ficando proibido os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através do departamento pessoal das empresas.
Quando autorizado o desconto da mensalidade, em folha de pagamento o Sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual de mensalidade, hipótese em que valerá como tal, o envelope de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA
Se na vigência desta convenção coletiva de trabalho a contribuição sindical for reduzida em seu valor ou extinta, as empresas descontarão a Contribuição Confederativa, em valor e data a ser oportunamente informada às empresas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL OU CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA
As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho continuarão a descontar em cada mês de seus empregados, as contribuições conforme redação de cada entidade sindical relacionada a seguir:

- FTIA-PR, STIA Apucarana, STI de Laticínios, Carnes e Derivados, Rações Balanceadas de Castro, STIA Dois Vizinhos, STIA Francisco Beltrão, STIA Jacarezinho, STIA Jaguapitã, STIA Marechal C. Rondon, STIA Medianeira, STIA Porecatu e STI Carnes, Derivados e Alimentação de Ponta Grossa e Região: equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário normativo de efetivação. O recolhimento da Contribuição Assistencial Profissional, sem multa deverá ser efetuada até o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas por cada sindicato obreiro, na rede bancária indicada nas mesmas. A multa por atraso do recolhimento da Contribuição Assistencial Profissional é 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. 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.

- ***STIA Cascavel***: equivalente a 1,0% (um por cento) do salário normativo de efetivação. O recolhimento da Contribuição Assistencial, sem multa deverá ser efetuada até o 8º (oitavo) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas porcada sindicato obreiro, 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. A empresa fornecerá ao Sindicato Profissional 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.

- *SEIA Umuarama*: equivalente a 2,0% (dois por cento) do salário normativo de efetivação que poderá ser Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa. O recolhimento da Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa, sem multa deverá ser efetuada até o 8º (oitavo) dia subseqüente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas por cada sindicato obreiro, 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. A empresa fornecerá 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.

- *STIA 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. 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. A empresa fornecerá ao sindicato profissional 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.

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.

- *STIMALCS Curitiba e Região Metropolitana*: Em conformidade com o disposto no IV do Artigo 8º da Constituição Federal, e por decisão da Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional, será procedido o desconto, a título de contribuição assistencial/taxa assistencial FACULTATIVA, de todos os empregados abrangidos por esta convenção coletiva, no percentual de 3% (três por cento) do salário nominal do mês de Janeiro/2014, devidamente reajustado pelo índice convencionado e mais 3% (três por cento) do salário nominal do mês de Fevereiro/2014. O recolhimento da contribuição assistencial/taxa assistencial-FACULTATIVA será efetuado em qualquer agência da Caixa Econômica Federal, em guias próprias do STIMALCS, que serão enviadas a empresa, cujo prazo máximo para o recolhimento sem multa, será até o dia 10 do mês subseqüente (10/02/2014 e 10/03/2014, respectivamente). A empresa fornecerá ao sindicato profissional, as relações nominais dos empregados contribuintes, constando o salário dos meses de Janeiro e Fevereiro/2014, já corrigido, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia da guia de recolhimento, devidamente quitada pela agência bancária. Para os empregados admitidos após a data-base (novembro), a contribuição assistencial/taxa assistencial será do mesmo percentual, ou seja, 6%(seis por cento) descontada no segundo mês de serviço e recolhida até o primeiro dia útil subseqüente ao dia do pagamento do seu salário.

Parágrafo Primeiro: A disposição contida no presente parágrafo, será observada pela FTIAPR e os STIA'S. Diante do teor da decisão proferida pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, em sede de Recurso Extraordinário, atuado sob nº. 189960-3, reconhecido à 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, com o cancelamento do Enunciado n.º 74 do TST, 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 mais a presença de carta de oposição de desconto da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL entregue na empresa, contudo, de acordo com as diretrizes para atuação do MPT – Ministério Público do Trabalho em matérias sindicais, conforme deliberação da 2ª reunião nacional realizada em maio/2010 da CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical fica assegurado aos empregados não associados à entidade sindical, o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial profissional por manifestação(carta) firmada(redigida) de próprio punho ou digitada, assinada e apresentada diretamente pelo empregado na sede ou sub-sede da Entidade Profissional no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados do recebimento do primeiro pagamento de salário reajustado pelo novo instrumento coletivo. Se por algum motivo houver recusa do Sindicato ou 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,

bem como podendo ser enviado pelo Correios, preferencialmente por Aviso de Recebimento ou carta registrada, conforme Termo de Ajustamento de Conduta celebrado em 03/12/2010 na Ação Civil Pública 00699-2010-668-09-00-2, sendo vedado à intervenção patronal, sob pena de responsabilização por atitude anti-sindical, na forma da lei.

Parágrafo Terceiro: A empresa fornecerá ao sindicato profissional 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÕES SINDICAIS
No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas mediante entendimento prévio com a Entidade Sindical 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO
Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de novembro de 2014 a 31 de outubro de 2015, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - IGUALDADE ENTRE SEXOS
Garantia de salário igual, para trabalho igual, registrado em carteira, da função real exercida pela mulher na empresa, para que não receba remuneração inferior à função menos especializada exercida pelo homem.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MESES DE TRINTA E UM DIAS
Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas normais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO
A empresa anotará na carteira de trabalho de seu empregado o cargo por ele exercido, conforme Código Brasileiro de Ocupação - CBO, com a nomenclatura definida pela estrutura de cargos da empresa, desde que não venha colidir com o CBO, atribuindo-lhe, sempre que possível, atividades que lhe sejam compatíveis.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS E REUNIÕES
Cursos ou reuniões, quando de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras, ou compensação correspondente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CARTÃO PONTO
Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão-ponto, ou outro meio de controle de freqüência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, o que deverá ser feito junto ao Serviço de Pessoal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO
As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de cartão ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.
Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedada qualquer anotação por outra pessoa.
Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá ser anotado no cartão ponto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO
As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários, seguros, supermercados, farmácias, fundação e assistência de saúde, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CHEQUES IRREGULARES
O funcionário somente será responsável pelo ressarcimento de cheques irregulares, se o mesmo tiver conhecimento das normas internas da empresa sobre o assunto, e se ficar claramente evidenciado o não cumprimento das mesmas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIOS MÉDICOS E SEGURO DE VIDA EM GRUPO
Fica assegurado ao empregado o direito de optar ou não pela sua inclusão em convênios médicos, seguro de vida em grupo ou associações dos empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

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

Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênios ou posto bancário.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – AUTOMAÇÃO
As empresas que adotarem processo de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa do empregado, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

a)- as empresas deverão fornecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

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

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

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACERVO TÉCNICO
Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA
As empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, vigia, guarda noturno ou funções assemelhadas, quando os mesmos, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos da empresa, nas dependências desta, incidirem em práticas de atos que os levem a responder ação penal.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL
A operação de teste prático-operacional não poderá ultrapassar de um dia.
A empresa que possuir refeitório próprio fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS
Conforme determina o parágrafo segundo do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) 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 prévio conhecimento da empregadora.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
As partes se comprometem a envidar todos os esforços para instalação da Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da Lei nº 9958/00, ou na impossibilidade, poderão, formalmente, aderir à Comissão existente na mesma base territorial, para promoverem as conciliações, observadas as normas legais previstas na legislação pertinente.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - FONTE DE RECRUTAMENTO
Com o objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes à categoria profissional dos signatários, bem como de outras categorias representadas pelo Sindicato, as empresas se comprometem a comunicar ao Sindicato laboral a existência de vagas em seu quadro de pessoal.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA – PENALIDADES

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 5%(cinco por cento) do salário normativo, por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multa específica.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA – FORO

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

Curitiba, 12 de dezembro de 2013.

MARCO ANTONIO GALLASSINI DA SILVA
Presidente
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE LATICINIOS E PRODUTOS DERIVADOS DO PARANA

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

JOSE APARECIDO GOMES
Presidente
SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA

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

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

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

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

JUAREZ ADAO COUTO DA SILVA
Presidente
SIND TRABS IND MATE LAT CARNES IND CONG ETC CTBA REG ME

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

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

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

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

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

LUIS PEREIRA DOS SANTOS
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CARNES, DERIVADOS E ALIMENTACAO DE PONTA GROSSA E REGIAO

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

CELSO FERNANDES DE MATTOS
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DE ALIM DE PORECATU

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

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/