# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004984/2017
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 12/12/2017
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR077026/2017
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.024570/2017-57
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/12/2017

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

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.700.673/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE DOIS VIZINHOS E REGIAO, 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;

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;

E

SIND DA IND DE AZEITE E OLEO ALIM NO EST DO PR, CNPJ n. 75.238.725/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS FACCIN;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 junho de 2017 a 31 de maio de 2018 e a data-base da categoria em 01º de junho.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação (Azeite e Óleos Alimentícios)**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos Do Sul/PR, Altamira Do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada Do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Antonina/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Ariranha Do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/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, Bom Jesus Do Sul/PR, Bom Sucesso Do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia Do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal Do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambira/PR, Campina Da Lagoa/PR, Campina Do Simão/PR, Campo Bonito/PR, Cândido De Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário Do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Corbélia/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí Do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro Do Iguaçu/PR, Cruzeiro Do Oeste/PR, Cruzmaltina/PR, Diamante Do Norte/PR, Diamante Do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Entre Rios Do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto Do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Figueira/PR, Flor Da Serra Do Sul/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa Do Oeste/PR, Foz Do Iguaçu/PR, Foz Do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR,**

**Guaraniaçu/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Icaraíma/PR, Iguaraçu/PR, Iguatu/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iracema Do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itapejara D'Oeste/PR, Itaúna Do Sul/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia Do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiaí Do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras Do Sul/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Lobato/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marilândia Do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá Da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz De Melo/PR, Nova Aliança Do Ivaí/PR, Nova América Da Colina/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança Do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ouro Verde Do Oeste/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso Do Norte/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Perobal/PR, Pérola D'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhal De São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí Do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina Do Paraná/PR, Planalto/PR, Pontal Do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Primeiro De Maio/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro 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, Rebouças/PR, Renascença/PR, Reserva Do Iguaçu/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão Do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito Do Iguaçu/PR, Rio Branco Do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário Do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto Do Itararé/PR, Salto Do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília Do Pavão/PR, Santa Cruz De Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel Do Ivaí/PR, Santa Izabel Do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria Do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santa Tereza Do Oeste/PR, Santa Terezinha De Itaipu/PR, Santana Do Itararé/PR, Santo Antônio Da Platina/PR, Santo Antônio Do Caiuá/PR, Santo Antônio Do Paraíso/PR, Santo Antônio Do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Jerônimo Da Serra/PR, São João Do Ivaí/PR, São João/PR, São Jorge Do Ivaí/PR, São Jorge Do Patrocínio/PR, São Jorge D'Oeste/PR, São José Da Boa Vista/PR, São José Das Palmeiras/PR, São Manoel Do Paraná/PR, São Miguel Do Iguaçu/PR, São Pedro Do Iguaçu/PR, São Pedro Do Ivaí/PR, São Pedro Do Paraná/PR, São Sebastião Da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Sapopema/PR, Sarandi/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, 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**.

# SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Os salários normativos para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, a partir da data de 01 de junho de 2017 serão os seguintes:

a) Salário normativo de ingresso: **R$1.271,60** (Um mil, duzentos e setenta e um reais e sessenta centavos), mensais;

b) O Salário normativo de efetivação: **R$ 1.399,20** (Um mil, trezentos e noventa e nove reais e vinte centavos) para os trabalhadores que estão na empresa há 90 (noventa) ou mais dias e os admitidos após 01 de junho de 2017, desde que vencidos 90 (noventa) dias de emprego.

Os salários normativos previstos nesta cláusula serão reajustados nas mesmas condições dos salários da categoria.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01 de junho de 2017, serão reajustados conforme a seguir especificados, obedecidos os seguintes critérios:

**a)** Os salários até R$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais) serão corrigidos pelo percentual de **3,35%** (três vírgula trinta e cinco por cento).

**b)** Os salários iguais e superiores a R$ 5.500,01 (cinco mil e quinhentos reais e um centavo) serão acrescidos da importância fixa de **R$ 184,25** (Cento e Oitenta e Quatro Reais e Vinte e Cinco Centavos).

**Parágrafo Único**: Serão compensados dos reajustamentos supra todos os aumentos, reajustamentos e antecipações, abonos espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas da Justiça do Trabalho ou normas legais, havidos a partir de 01 de junho de 2016, inclusive, até 31 de maio de 2017, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito expressamente concedidos a este título.

### CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajustamento e aumento salarial dos empregados admitidos após a data-base obedecerão aos seguintes critérios:
a) Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;
b) Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em função sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a database, deverão ser aplicados percentuais proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 (quinze) dias.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS VIA BANCO

As empresas que não efetuam pagamento de salários em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário.

O disposto acima aplicar-se-á somente aos dias de pagamento de salários, se houver expediente bancário nesses dias ou, caso contrário, no primeiro dia útil posterior e desde que a empresa não conte com posto bancário ou não possibilite desconto de cheques internamente.

### CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, contendo identificação da empresa e discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados e do recolhimento ao FGTS.

### CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL (QUINZENAL)

Garantidas as condições mais favoráveis, se preexistentes, 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 no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.

### CLÁUSULA 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 DÉCIMA - DO DIA DO PAGAMENTO

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

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 03 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição interna que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, a partir do 15º dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia ou gerência.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção, do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho e que trabalhem na mesma empresa há mais de 12 (doze) meses, em valor equivalente à diferença entre o valor efetivamente percebido da Previdência Social e os salários líquidos, garantidas as eventuais correções salariais no período do afastamento.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção, do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de doença, desde que na data do afastamento contem com mais de 12 (doze) meses ininterruptos de trabalho na atual empresa, e nas seguintes condições:
a) 70% (setenta por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com até 03 (três) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa;
b) 80% (oitenta por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 03 (três) anos e até 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa;
c) 90% (noventa por cento) da diferença, entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - IGUALDADE ENTRE SEXO

Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado em carteira, da função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsão legal.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA 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 a associações dos funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados, por escrito, pelos próprios funcionários.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES

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

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL

Em conformidade com o art. 545 da CLT, as empresas descontarão em folha de pagamento dos seus empregados (as), mensalmente, as respectivas contribuições associativas (mensalidade sindical), daqueles (as) empregados (as) que se associarem a entidade profissional. O sindicato profissional enviará as empresas, a relação nominal com as autorizações dos (as) associados (as) para que se proceda ao desconto, que deverá ser recolhido em guias próprias fornecidas pela entidade sindical até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido na rede bancaria indicada. As empresas enviarão ao Sindicato profissional, a relação nominal dos atingidos com o desconto, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos.
O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada à exclusão do quadro social, mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após a demissão, transferência do (a) empregado (a), ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do sindicato, apresentados através da empresa.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL

Considerando que a database da categoria é no mês de junho e em razão da presente convenção coletiva de trabalho está sendo celebradas no início do mês de novembro/2017, eventuais diferenças salariais e de férias, se for o caso, serão pagas em conjunto com o salário do mês de novembro/2017.

# GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que se afastar voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços na empresa por mais de 10 (dez) anos, será concedida, como gratificação, a importância correspondente a 01 (um) salário contratual.

Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem ou venham a adotar procedimentos mais benéficos.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado, quando normal o expediente neste dia, serão remuneradas com acréscimo de 55% (cinqüenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal. As horas extraordinárias prestadas em sábados compensados, domingos ou feriados civis ou religiosos, não havendo folga compensatória em outro dia da próxima semana, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, fazendo jus a vale transporte e vale refeição. As empresas fornecerão lanches ou refeições gratuitos a seus empregados, sempre que prorroguem a sua jornada de trabalho por mais de 02 (duas) horas.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Pelo presente instrumento coletivo, em atendimento ao estabelecido na Lei nº. 10101, de 19 de dezembro de 2000, entender-se-á como válido o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa, desde que abranja a todos os empregados.

Parágrafo Único: Serão encaminhados ao Sindicato dos Trabalhadores de sua base territorial os instrumentos que estabelecem os critérios de pagamento.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

A partir de 01 de junho de 2017, as empresas concederão uma cesta básica ou ticket/vale alimentação mensal na importância de **R$165,00** (Cento e sessenta e cinco reais) para salário até R$5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais).

Paragráfo Primeiro: As empresas que já concedem benefício similar aos seus funcionários reajustarão o valor das mesmas a partir de 01 de junho de 2017 no mesmo percentual concedido ao salário. Esses valores não poderão ser inferiores ao revisto no caput desta cláusula.

Parágrafo Segundo: Os trabalhadores participarão com até 2% (dois por cento) da importância descrita no caput, o qual será descontado em folha de pagamento.

Parágrafo Terceiro: O benefício aqui pactuado é retroativo ao mês de junho de 2017, devendo os empregadores pagarem os atrasados juntamente com o salário do mês de novembro/2017.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas concederão, a título de auxílio funeral, aos dependentes legais, importância correspondente a 03 (três) Salários Normativos de efetivação em caso de falecimento do empregado, desde que a empresa não mantenha seguro de vida em grupo inteiramente gratuito.

No caso de falecimento do cônjuge ou filhos sob a dependência legal e econômica do empregado, a este será concedida a importância de 02 (dois) Salários Normativos de efetivação, uma vez comprovados o falecimento e aludidas dependências.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AMPARO À MATERNIDADE E A INFÂNCIA

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

a) Adoção do sistema de reembolso - creche, de acordo com a Portaria MTb nº. 3.296, de 03/09/1986 e, Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/071987, de 40% (quarenta por cento) do Salário Normativo vigente no mês de competência;

b) Auxílio Creche, no valor mensal de 40% (quarenta por cento) do Salário Normativo vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

c) local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância a assistência aos 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 o 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 estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 06 (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 em relação 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.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

As empresas manterão seguro de vida em favor dos seus empregados no valor de R$11.544,20 (Onze mil quinhentos e quarenta e quatro reais e vinte centavos). Ressalvadas as empresas que mantenham esse benefício.

# CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

## NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se incluem nesta garantia cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como, funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSIONAL

A operação de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias. A empresa que possuir refeitório próprio, fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) as funções exercidas pelos seus empregados e respectivas parcelas salariais.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal. Exclue-se desta cláusula os casos pendentes de decisão judicial e aqueles que a empresa comprove não ser de sua responsabilidade a impossibilidade do acerto de contas.
O não cumprimento desta cláusula acarretará multa de 50% (cinqüenta por cento) do salário nominal diário, por dia excedente ao prazo nela estabelecido, até o seu efetivo pagamento, revertendo referida multa em benefício do trabalhador prejudicado.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá entregar carta-aviso aos empregados, contra recibo.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (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 (art. 9º, da Lei nº. 7.238/1984).

Se o aviso prévio vencer dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem a 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 (junho), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA-AVISO DE DISPENSA

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Para os empregados que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo 10 (dez) anos de trabalho na atual empresa, na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, será concedido aviso prévio especial de 45 (quarenta e cinco) dias, estando incluídos nos 45 (quarenta e cinco) dias o aviso prévio legal de 30 (trinta) dias.

O período excedente ao previsto no Inciso II do art. 487 da CLT, corresponderá a uma indenização especial, e em nenhuma hipótese importará em dilatação do tempo de serviço do empregado para quaisquer outros fins. Não se aplica o disposto nesta cláusula aos empregados já aposentados pelo regime da Previdência Social, conforme legislação em vigor.

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

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES

Garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes, até 90 (noventa) dias após o término de período de afastamento legal, exceto nos casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisões por justa causa, transações e pedidos de demissão, os dois últimos com assistência sindical.

## ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO

Garantia de emprego ou salário, a partir da alta médica, ao empregado afastado por acidente de trabalho, pelo período de 12 (doze) meses em caso de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, e por período igual ao do afastamento nos casos inferiores a 15 (quinze) dias, excluídos os casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisões por justa causa, acordo entre as partes ou pedidos de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possua mais de 10 (dez) anos de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante, falte o máximo de até 12 (doze) meses para aposentar-se por tempo de serviço ou velhice, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, com base no último salário reajustado pelos índices previdenciários, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, sem que esta liberalidade implique em vínculo empregatícios ou quaisquer outros direitos. Quando se tratar de aposentadoria especial, as contribuições previdenciárias serão reembolsadas após a concessão do benefício pelo INSS. Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá para este fim, 30 (trinta) dias de prazo, a partir de notificação da dispensa.

Será garantido ao empregado demitido sem justa causa, que esteja em vias de aposentadoria por tempo de serviço ou velhice, o reembolso das contribuições feitas a Previdência Social nas seguintes condições:
a) Que trabalhe na mesma empresa ou grupo de empresas a mais de vinte (20) anos;
b) Que contribua com a Previdência Social a mais de trinta (30) anos. Nestes casos a empresa reembolsará ao empregado as contribuições que efetivamente fizer a Previdência Social até a sua aposentadoria ou encontrar novo emprego, tendo como base seu último salário, evidentemente respeitando o valor do teto da Previdência Social. A empresa poderá optar em pagar na rescisão de contrato as parcelas que faltam para a aposentadoria do empregado, não responsabilizando-se neste caso pelo sucesso de seu benefício junto ao INSS. Estão excluídas desta cláusula as empresas que possuam previdência privada.

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

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE 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: às sete horas e vinte minutos de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas as sextas-feiras, com acréscimo de até no máximo, 02 (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 do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Parágrafo Primeiro: Compete 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.

Parágrafo Segundo: 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quando as empresas suspenderem suas atividades por motivos técnicos, relativos à execução de serviços de manutenção ou falta de matéria-prima, não poderão exigir a compensação das horas deixadas de trabalhar em dias de férias, nem exigir sua reposição.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO

Será facultado às empresas que possuam refeitório com fornecimento de alimentação e desde que o processo operacional assim o permita, estabelecer um intervalo de 30 (trinta) minutos para descanso e refeição, não computado na jornada de trabalho.

As empresas celebrarão acordo com seus empregados, o qual será ratificado ou não pelo sindicato profissional, no prazo de 30 dias da data de sua entrega àquela entidade, que poderá convocar assembléia para examinar e decidir a respeito.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO PONTO

Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado vedada qualquer anotação por outra pessoa. As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição. Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto. Sempre que o empregado julgar necessário, ser-lhe-á facultada consulta ao respectivo cartão ponto, a fim de dirimir dúvidas existentes.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE FOLGAS

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixado nos Quadros de Avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês de quais serão seus dias de folga.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

As empresas considerarão como falta, justificada ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos motivos abaixo:

Para hospitalização: por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação.

Do estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

**Parágrafo único**: 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.

Paternidade:Conforme previsto no inciso XIX do artigo sétimo da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, será concedido ao pai licença de 05 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante de nascimento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE DOZE POR TRINTA E SEIS

As entidades sindicais presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º Inciso XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 x 36 horas, mediante as condições seguintes:

a) A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e aos lotados no setor operacional, 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.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EVENTUAIS ATRASOS

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, de até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados.

Em contrapartida, no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinários.

## FÉRIAS E LICENÇAS
## DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a folgas alternadas cujo início das férias não deverá coincidir com o dia de repouso. Poderão as empresas, em caso de férias coletivas, antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo aqueles que ainda não façam jus à concessão, compensando-se esta antecipação quando adquirir o direito ou na rescisão.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para os empregados com menos de 01 (um) ano e mais de 03 (três) meses de serviço efetivo na empresa e que solicitem demissão, ficará assegurado o pagamento das férias proporcionais, correspondente aos meses trabalhados. Considera - se como mês, para efeito desta cláusula, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
## CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO

Serão asseguradas as seguintes condições de higiene e conforto aos trabalhadores:
a) Sanitários separados para homens e mulheres, em adequada situação de limpeza;
b) Armários individuais.

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VESTUÁRIO

Fornecimento gratuito de vestuário comum, EPI (Equipamentos de Proteção Individual), ferramentas e outros instrumentos próprios para o trabalho, aos empregados com obrigatoriedade de uso por parte destes, quando exigidos pelas empresas ou pela Lei, para a prestação de serviços.

Na rescisão de contrato de trabalho ou na data de substituição de uniformes, EPI e outros instrumentos de trabalho, o empregado se obriga a devolver o que anteriormente lhe fora fornecido, sob pena de desconto do valor correspondente nas verbas a ele devidas

## TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TREINAMENTO EM SEGURANÇA NO TRABALHO

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado parcial, ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento das áreas de trabalho, bem como das atividades da empresa.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAME MÉDICO

As empresas realizarão os exames médicos exigidos por Lei ou pela empresa em dias normais de trabalho.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291 de 20.02.1984 (D.O.U. de 21.02.1984) os atestados médicos para dispensa de serviço, por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais, planos de saúde e Entidade Sindical que tenham serviço médico. Por odontólogo nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas no período diurno ou noturno, para casos de acidentes de trabalho ou mau súbito, manterão caixa de primeiros socorros em local apropriado, assim como, condições para pronto atendimento.

# RELAÇÕES SINDICAIS
## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa liberará 02 (dois) dirigentes sindicais por ano, com direito de gozo de licença remunerada, até o limite individual de 05 (cinco) dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para participação em cursos profissionalizantes e/ou cursos e/ou encontros sindicais, desde que haja comunicação prévia de 03 (três) dias corridos.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho continuarão a descontar em cada mês de seus empregados, a Contribuição Assistencial, nos termos do artigo 8º, II, da Constituição Federal, alínea "e", do art. 513, da CLT, MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº 04 DE 20/01/2006, e na conformidade com a decisão do Supremo Tribunal Federal (RE 189.960 – SP - 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)** *FTIAPR, STIA Dois Vizinhos e STIA Francisco Beltrão*: equivalente a um vírgula cinco por cento (1,5%) do salário normativo de efetivação da presente convenção coletiva. 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. 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.

**b)** *STIA Cascavel*: equivalente a um por cento (1,0%) do salário normativo de efetivação. O recolhimento da Contribuição Assistencial, sem multa deverá ser efetuada até o quinto (5º) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas pelo sindicato obreiro, na rede bancária indicada nas mesmas. Em caso de atraso, será devida multa de dez por cento (10%) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária.

**Parágrafo Primeiro:** A disposição contida no presente parágrafo será observada pela FTIAPR e os STIA's signatários da presente convenção coletiva de trabalho. 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, em consonância ao MEMO CIRCULAR SRTE/MTE Nº 04 DE 20/01/2006 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 quinze (15) dias contados do dia em que recebeu o primeiro pagamento de salário já reajustado em decorrência do novo instrumento normativo. Se por algum motivo houver recusa do Sindicato ou quando for o caso de representação a Federação, em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. Fica vedada a oposição promovida ou

intermediada pela empresa ou por terceiros, sendo tal procedimento caracterizado como conduta anti-sindical a ser punido com elevadas multas na forma da lei.

**Parágrafo Segundo**: 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÃO SINDICAL

No dia da eleição sindical, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas designarão local apropriado para o processo de votação, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

# DISPOSIÇÕES GERAIS
## MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista com vistas à presente Convenção Coletiva de Trabalho, será a Vara do Trabalho, da localidade onde o empregado presta seus serviços ao empregador.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Fica estipulada multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria vigente à época, por empregado, nos casos de descumprimento as cláusulas da presente convenção, revertendo o valor a favor da parte prejudicada. Não se aplica esta multa quando a cláusula, em seu bojo, já estabelecer penalidades a respeito.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT, devendo os entendimentos com relação à próxima convenção iniciarem trinta (30) dias antes do término da presente.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - VITAMINA C OU ANTIGRIPAL

As empresas providenciarão até o mês de fevereiro de 2018, no próprio ambiente de trabalho ou em farmácia conveniada, na localidade onde estiver sediada a empresa, a vacinação antigripal de todos os empregados, sem qualquer custo para os mesmos, sendo que tal beneficio não caracteriza "SALÁRIO IN NATURA".

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOMENDAÇÕES

Recomenda-se às empresas, conforme suas possibilidades:

a) Participarem e utilizarem o programa relativo ao SALÁRIO EDUCAÇÃO, previsto no art. 208 da Constituição Federal e decreto-lei nº 1422/75, regulamentado pelos decretos 87.043/82 e 88.374/83, visando oferecer seus benefícios aos empregados;

b) Havendo possibilidade, celebrem convênio com entidades bancárias objetivando efetuar o pagamento do abono e rendimentos do PIS dentro de suas dependências;

c)Celebrem convênio com farmácias, visando oferecer facilidade na aquisição de medicamentos a seus empregados;

d) Examinem a viabilidade de conceder a seus empregados uma Cesta contendo produtos básicos de alimentação e de higiene pessoal.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

As empresas afixarão em seus quadros de aviso, comunicações de autoria e responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, desde que assinados por sua diretoria e previamente aprovados pela direção das empresas.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - UTILIDADE E/OU IN NATURA

O fornecimento de utilidades e benefícios fornecidos pela empresa, como auxílio-alimentação, sob forma de tickets ou vales, plano de saúde, plano de previdência privada, seguro de vida em grupo, e outros, têm caráter eminentemente indenizatório, não acarretando a sua incorporação a salários, e teor do art. 458 da CLT.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE GRATUITO OU SUBSIDIADO

Visando preservar as condições oferecidas pelas empresas que subsidiam, ou venham a subsidiar, total ou parcialmente, o transporte de seus empregados, cuja localização não esteja coberta por linhas regulares de transporte coletivo urbano, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado, nos termos da legislação que instituiu o vale-transporte (Leis 7.418/85 e 7.619/87 e Dec. 95.247/87), inclusive horas "in itinere".

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PRESIDENTE**
**FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA**

**MARILENE MARTINS MOREIRA**
**PRESIDENTE**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE DOIS VIZINHOS E REGIAO**

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

**CLAUDIA SANCHES NIZAS FERNANDES**
**PRESIDENTE**
**SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL**

**LUIZ CARLOS FACCIN**
**PRESIDENTE**
**SIND DA IND DE AZEITE E OLEO ALIM NO EST DO PR**

# ANEXOS
# ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO PELOS TRABALHADORES

Anexo (PDF)

# ANEXO II - ATA DE APROVAÇÃO PELOS TRABALHADORES

Anexo (PDF)

# ANEXO III - ATA DE APROVAÇÃO PELOS TRABALHADORES

Anexo (PDF)Anexo (PDF)

# ANEXO IV - ATA DE APROVAÇÃO PELOS TRABALHADORES

Anexo (PDF)

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