CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004839/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/11/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070651/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.018028/2015-01
DATA DO PROTOCOLO: 26/11/2015

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: e Registro n°:

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL, CNPJ n. 62.803.127/0001-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR ;

E

FED DOS TRABALHADORES NAS INDS DE ALIMENTACAO DO EST PR, CNPJ n. 76.700.673/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SIND DOS TRAB NAS IND DA 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 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;

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). CLAUDIA SANCHES NIZAS FERNANDES;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CIANORTE, CNPJ n. 80.888.076/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CIRSO DA SILVA;

SIND 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;

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;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2015 a 31 de agosto de 2016 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **da Indústria de Alimentação Animal (Rações)**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Ampére/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Assis Chateaubriand/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambira/PR, Campina do Simão/PR, Campo Largo/PR, Capanema/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Coronel Vivida/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Curitiba/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Faxinal/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florestópolis/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Francisco Beltrão/PR, Goioerê/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Ibema/PR, Indianópolis/PR, Itaguajé/PR, Itambaracá/PR, Itapejara D'oeste/PR, Ivaiporã/PR, Jacarezinho/PR, Jandaia do Sul/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Lobato/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mandirituba/PR, Mangueirinha/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Nova Aurora/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Rosa/PR, Novo Itacolomi/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palmas/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Pérola D'oeste/PR, Piraquara/PR, Planalto/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Primeiro de Maio/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Ribeirão Claro/PR, Rio Bom/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rolândia/PR, Rondon/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Fé/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São João do Ivaí/PR, São João/PR, São Jorge D'oeste/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 Tomé/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR e Wenceslau Braz/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, fica assegurado, a partir de 01 de setembro de 2015, o salário normativo de R$ 1.247,35 (Um mil, duzentos e quarenta e sete reais e trinta e cinco centavos) mensais.

1. Excluem-se da abrangência desta cláusula os menores aprendizes, na forma da Lei.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL E AUMENTO REAL/PRODUTIVIDADE

Sobre os salários vigentes em 1º de Setembro de 2014, será aplicado em 01/09/2015, o percentual de 9,88% (nove inteiros e oitenta e oito centésimos por cento) para os trabalhadores que percebem salários até R$ 6.408,20 (seis mil, quatrocentos e oito reais e vinte centavos). Aos trabalhadores com salários superiores a R$ 6.408,20 (seis mil, quatrocentos e oito reais e vinte centavos), receberão reajuste salarial em valor fixo de R$ 633,13 (seiscentos e trinte e três reais e treze centavos).

Parágrafo Único: Serão deduzidas as antecipações espontâneas ou legais, concedidas no período, à exceções previstas no Inciso XII, da Instrução Normativa n.º 04, do TST.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições o adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente.
O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO

Quando o pagamento for efetuado por cheques, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontá-lo no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria n.º 3.281, de 07/12/84, do MTb. As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providencias para que o mesmo ocorra até as 18h00m (dezoito horas) devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

Parágrafo Único: As empresas que optarem pelo pagamento com créditos em conta bancária, em agências de sua indicação, reembolsarão aos funcionários as despesas com manutenção da conta e cartão de saques. Excetua-se desta obrigação as empresas que depositarem em conta de interesses do funcionário, quando estes o solicitar por escrito.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado em dinheiro.

CLÁUSULA NONA - DIA DO PAGAMENTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 04 (quatro) dias úteis as diferenças de salários, que será incluído em folha posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de décimo-terceiro salário, férias ou rescisão contratual, 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL

Tendo em vista que a presente convenção coletiva de trabalho foi inserida no sistema mediador do mês de outubro/2015, eventuais diferenças salariais referentes ao mês setembro e outubro/2015, decorrente do reajuste salarial, estas serão pagas discriminalmente junto à folha de pagamento de salário do mês de novembro de 2015.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO

Ao empregado afastado a partir de 01/10/2015, percebendo auxilio de Previdência Social, por acidente do trabalho, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário líquido do empregado, limitado ao teto previdenciário.

Esse pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 e inferior a 180 dias.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

a) De Segunda a Sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas; as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora comum;

b) Quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos e municipais, desde que autorizados pelo MTE, adotará o seguinte critério para pagamento; quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras, somente as que excederem da jornada normal 07 (sete) horas e 20 (vinte) minutos, com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jús; quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas, domingos, feriados civis e religiosos, serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (art. 73 e seguintes) será de 35% (trinta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora diurna.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data base de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data base de revisão da Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (artigo 9º, da Lei 7.238/1984).

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE PLR

As empresas desenvolverão através de acordo com a entidade sindical operária, um programa de PLR que atenda o disposto no contido na Lei 10.101/2000, que trata sobre a participação nos lucros e resultados.
As empresas que adotem como ano fiscal o ano civil deverão apresentar o programa ate 31 de janeiro de cada ano.
Já as empresas que o ano fiscal inicie em junho com encerramento em maio, deverão apresentar o Programa até 30 de junho de cada ano.
Caso não façam, pagarão multa no valor equivalente a 100% (cem por cento) do piso normativo, sendo que:
a) as empresas que adotem como ano fiscal o ano civil, pagarão a multa junto com o salário do mês de competência de fevereiro;
b) as empresas que o ano fiscal inicie em junho com encerramento em maio, pagarão a multa junto com o salário do mês de competência de julho.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R$150,00 (cento e cinquenta reais), que poderá ser fornecida através das seguintes modalidades:
a) tíquetes (vale cesta-alimentação ou cartão magnético);
b) cesta básica;
§ 1° – A concessão do benefício na forma de cesta básica deverá, obrigatoriamente, ser objeto de negociação (Acordo Coletivo de Trabalho) com o Sindicato dos Trabalhadores local para o estabelecimento, de comum acordo, dos produtos que deverão integrar a cesta, bem como a qualidade e quantidade dos mesmos;
§ 2° A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas poderá utilizá-lo em substituição ao presente benefício, desde que não inferior ao valor aqui pactuado;
§ 3° Recomenda-se que todas as indústrias realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, conforme previsto na Lei 6.321/76 e no Decreto nº 5, de 14/01/1991;
§ 4° O referido benefício será devido mesmo durante os afastamentos por licença médica e licença maternidade;
§ 5º As empresas que fornecem um valor maior que o acima pactuado, deverão corrigir em 9,88 % (nove inteiros e oitenta e oito centésimos por cento) no mínimo os valores já praticados.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se às empresa utilizarem o convênio do ME – Salário Educação para a concessão de bolsas de estudos do 1º grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao seus dependentes legais, a titulo de auxilio funeral, 03 (três) salários normativos da categoria profissional convenente, vigente na data do falecimento.
No caso de morte causada por acidente de trabalho, as empresas custearão integralmente as despesas com os funerais. Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que mantenham Seguro de Vida em Grupo, com subvenção total ou parte das mesmas bem como as que adotem procedimentos mais favoráveis ou subvencionem totalmente as despesas do funeral.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE

As partes convencionam que, a obrigação contida da nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho de acordo com a Portaria n.º 3.296 de 03/09/86 e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, poderá ser substituída, a critério da empresa, pela concessão de auxílio pecuniário limitado mensalmente a 30% (trinta por cento) do salário-normativo estipulado nesta convenção mediante efetiva comprovação de despesas por intermédio de recibo fornecido por pessoa física ou jurídica e atinentes à guarda do filho, observadas as seguintes condições:

- O auxílio pecuniário previsto nesta cláusula será concedido à empregada que esteja em serviço ativo na empresa e cessará quando o seu filho completar 18 dezoito meses de idade, sendo devido apenas a partir da data do retorno do afastamento compulsório previsto no art. 7º inciso XVII, da Constituição Federal. Fica desobrigada da concessão do auxilio pecuniário a empresa que já mantenha ou venha a manter creche, convênio ou pratique sistema equivalente ou semelhante em situações mais favoráveis.

- O auxilio pecuniário previsto nesta cláusula não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeitos de férias, 13º salário, aviso prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO DO ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção, do 16º ao 120º dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho, que trabalhem na atual empresa há mais de 06 meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário, como se estivesse em atividade, respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição providenciarias.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa que possua mais de 10 anos de trabalho na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente falte o máximo de até 18 meses para aposentar-se por tempo de serviço ou por velhice, a empresa reembolsará as contribuições feitas por ele ao INSS, com base no último salário, reajustado pelos índices providenciarias, enquanto não conseguir outro emprego e, até o prazo máximo correspondente àquele 18 meses, sem que esta liberalidade implique em vínculos empregatícios ou outros direitos.

No caso de empregado que conte com mais de 08 até 10 anos de serviço na mesma empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de 12 meses para se aposentar, aplicam-se as condições referidas no parágrafo anterior até o prazo máximo correspondente àqueles 12 meses.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O Reajustamento salarial dos empregados admitidos de 01/09/2014 até 31/08/2015, obedecerá aos seguintes critérios.

a) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento e aumento salarial, concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

b) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma, e por empresas constituídas após a data-base, deverão ser aplicado o percentual proporcional ao tempo de serviço, considerando-se, também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído. (Súmula 159 do TST). A substituição de férias parcial ou integral não caracteriza eventualidade.
Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia e gerência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA, ADMISSÃO E PROMOÇÃO

No ato da contratação as empresas procederão á anotação legal na Carteira de Trabalho e Previdência Social.
A promoção, desde que efetivada, será anotada na CTPS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para a função de outro empregado, dispensado sem justa causa será garantido salário àquele igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais. (Instrução Normativa n.º 01, do T.S.T).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho de seus empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando rigorosamente o previsto no artigo 29 da CLT., que determina ao empregador, o prazo de 48 horas, para proceder o registro ou anotações necessárias na Carteira de Trabalho do empregado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO DO CONTRATO 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, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação serão providenciados pela empresa nos prazos e condições previstos na Lei n.º 7.854 de 24/10/89, ou seja;

Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Quando o aviso prévio for de 23 dias o pagamento das verbas rescisórias será no 1º dia útil após o 23º .

A inobservância dos prazos supra, pela empresa, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal, entendendo-se tal multa como a que eqüivaler ao seu salário nominal, diário, por dia que ultrapassar o prazo legal, limitada a um salário nominal mensal do empregado.

Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, inclusive do órgão homologador, do banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência ou concordata decretadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa. No período do aviso prévio dado pelo empregador, será facultado ao empregado a escolha do período de duas horas diárias ou sete dias corridos, da redução da jornada de trabalho, no horário ou dias do mês que lhe convier, sem prejuízo integral, nos termos do parágrafo único do artigo 488 da CLT.
Se o aviso for trabalhado, serão somente os trinta primeiros dias e o restante, se for o caso, será indenizado.

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado em carteira, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o alistamento até a incorporação, e nos 30 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa, transações e pedidos de demissões.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESPESAS DE VIAGEM

Na hipótese de serviços executados fora do local constante do contrato de trabalho, correrão por conta do empregador as despesas de transporte, alimentação e hospedagem, até o efetivo retorno, com desembolso antecipado.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REVISTA

Em caso de revista nos empregados, a mesma será em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se constrangimentos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SAQUE DO PIS

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de no mínimo 04 (quatro) horas, durante o expediente bancário.
Não se aplica as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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:
Extinção completa de trabalho aos sábados – as 08 (oito) horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com um 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;
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 Segunda à sexta-feira, 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 ora estabelecidas, cujo acordo deverá ser comunicado ao sindicato profissional da categoria.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PAUSA PARA CAFÉ E LANCHE

O lanche ou café da manhã quando fornecido pela empresa será gratuito e, o tempo dispendido pelo trabalhador não será considerado como horário de trabalho. No caso de trabalhos extraordinários também será fornecido o lanche gratuitamente, devendo o período dispendido para o mesmo, não ser considerado como horário de trabalho.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão de ponto antes do final do mês, no entanto a liquidação das horas extras praticadas, ou o desconto de faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas respectivamente na folha de pagamento do mês seguinte, calculados com base no salário do mês a que se referir tal folha

de pagamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeições, procedendo de conformidade com a Portaria n.º 3.082, de 11/04/84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

Parágrafo único: Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa. Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CARTÃO DE PONTO - CRACHÁ

As empresas ficam autorizadas, nos termos da Portaria 373 de 25/02/2011 do Ministério do Trabalho, a utilizar como sistema alternativo de controle da jornada de trabalho de seus funcionários, o sistema informatizado de ponto que consiste nos registros nas entradas e saídas da empresa, por intermédio do crachá ou cartão individual do funcionário, devidamente identificado por nome, foto e número de registro, desobrigando a emissão de tíquete a cada registro.

Parágrafo Primeiro: A empresa quando solicitado pelo funcionário, viabilizará a impressão do controle de jornada e, no caso de divergência nos horários assinalados, as dúvidas serão sanadas de comum acordo entre o empregado e sua supervisão imediata.

Parágrafo Segundo: Se o empregado tiver qualquer dúvida ou discordância em relação a remuneração que lhe foi atribuída em decorrência da jornada registrada o mesmo deverá formalizá-la junto a empresa.

Parágrafo Terceiro: Sempre que desejar, o Sindicato poderá solicitar informações à empresa ou vistoriar as condições de funcionamento do referido sistema de registro eletrônico dos horários de trabalho dos empregados.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas abonarão faltas dos empregados estudantes, 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, e desde que haja aviso antecipado de 72 horas, com posterior comprovação.
Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS PARA HOSPITALIZAÇÃO

Por 1 (hum) dia, para hospitalização: para possibilitar o empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos ou pais, quando dependentes, em caso de internação hospitalar, poderá estender a 2 (dois) quando requeira cirurgia, mediante comprovação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EVENTUAIS ATRASOS

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho , não haverá prejuízo da remuneração e do descanso semanal remunerado, desde que não superiores a 10 (dez) minutos e no máximo 04 (quatro) vezes por mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA INCOMPLETA

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas de trabalharem em um dia ou antes de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia as horas trabalhadas.

FÉRIAS E LICENÇAS

FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS

As férias necessariamente serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvados os casos daqueles que obedecem escalas de revezamento, pedido expresso em contrário do empregado e férias coletivas;

Parágrafo Primeiro: Quando as férias coletivas concedidas parceladamente, abrangerem os dias 25 de Dezembro e 01 de Janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias regulamentares corridos.

Parágrafo Segundo: Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondente aos meses ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

Parágrafo Terceiro: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a data de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com 120 (cento e vinte) dias de antecedência.

Parágrafo Quarto: Garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno de férias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - VITAMINA C/ OU ANTIGRIPAL

As empresas providenciarão no mês de março de 2016, no próprio ambiente de trabalho ou em farmácia conveniada, na localidade onde estiver estabelecida a empresa, a vacinação antigripal de todos os seus empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, sem qualquer custo para os mesmos, esclarecendo, desde já, que o sobredito benefício não caracteriza salário " in natura".

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES DE HIGIENE DE TRABALHO

Serão assegurados aos trabalhadores, as seguintes condições de higiene e conforto:

a) Água Potável
b) Sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza;
c) Armários individuais;

d) Chuveiro com água quente.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - VESTUÁRIO, INSTRUMENTO E EPI

Fornecimento gratuito de uniformes próprios para o trabalho e de EPI (Equipamentos de Proteção Individual) aos empregados, com obrigatoriedade de uso por partes destes, quando exigidos pelas empresas ou pela Lei, para prestação de serviços.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CIPEIROS

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, dos trabalhadores eleitos para CIPAS até um ano após o final de seu mandato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONSTITUIÇÃO E ELEIÇÕES PARA CIPAS

A constituição e eleições das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CIPAS, serão realizados com observância das normas estabelecidas na NR-5, sob pena de nulidade.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos quando solicitados pelo empregador, será de responsabilidade das empresas.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria n.º 3.291, de 20/02/84, (DOU DE 21/02/84) os atestados médicos para dispensa de serviços por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços providenciarias por médicos do SUS, de empresa, instituições públicas ou Para estatais e Entidade Sindicais, 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.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

As empresas manterão em local de fácil acesso e disponível em todos os turnos de trabalho, material destinado a primeiros socorros, o qual conterá os medicamentos básicos.
Em casos de acidente de trabalho, receitas médicas cuja destinação, para tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), quando a empresa não possuir plano de saúde que o contemple, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.
Parágrafo Único: Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará obrigatoriamente seus familiares o mais breve possível.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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. 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.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para ao exercício do voto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do Sindicato representativo da categoria profissional, um 01 dia por ano, local e meios para esse fim. A data será convencionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção durante a jornada normal a cargo de pessoal habilitado.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão 01 (um) dirigente sindical, em até 15 dias sucessivos ou alternados, no ano sem prejuízo do recebimento de salários, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

As partes convenentes estabelecem que fica vedada a dispensa do ***empregado associado***, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical, até um (1) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito membro titular da Diretoria, suplente ou membro titular e suplente do conselho fiscal, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da legislação.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

As empresas descontarão em folha de pagamento, desde que autorizado, por escrito, pelos empregados as respectivas contribuições associativas (mensalidades), recolhendo o total em favor do Sindicato, até 10 dias após sua efetuação juntamente com relação nominal dos atingidos, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos. O recolhimento poderá ser efetuado mediante depósito em conta bancária do Sindicato. Neste caso, a empresa remeterá, via postal a relação nominal já referida, acompanhada de fotocópia da guia depósito devidamente quitada.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONTRIBUIÇÃO

ASSOCIATIVA OU REVERSÃO SALARIAL

As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho continuarão a descontar em cada mês de seus empregados, as contribuições conforme redação de cada entidade sindical aprovada em assembleia a seguir:

1) ***FTIAPR, STIA Apucarana, STIA Arapongas e Rolândia, SINTAC, STIMALCS Curitiba e Região Metropolitana, STIA Dois Vizinhos, STIA Francisco Beltrão, STIA Jacarezinho, STIA Marechal C. Rondon e STIA Medianeira***: equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário normativo de efetivação.

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

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

4) ***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.

a) 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.

b) 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.

Parágrafo Primeiro: A disposição contida no presente parágrafo será observada pela FTIAPR e os STIA's signatários da presente convenção coletiva de trabalho, *com exceção ao sindicato indicado no item quatro desta cláusula e a do parágrafo segundo*, que em conformidade com a decisão proferida pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento do RE 189960-3, que reconheceu a legitimidade da Contribuição Assistencial obrigatória para todos empregados, já que todos os trabalhadores se beneficiam das vantagens das convenções e acordos coletivos, associados ou não, motivo pelo qual devem contribuir para a manutenção da Entidade Sindical Profissional e considerando que as negociações salariais constituem serviços prestados à categoria e, portanto devem ser remunerados, não sendo justo que alguns somente usufruam do benefício (reajuste salarial e demais vantagens conquistadas), sem arcar com os ônus que as negociações acarretam. Assim não se cogita a presença de carta de oposição de desconto da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL. Contudo, em consonância à Ordem de Serviço Nº 1 de 24 de março de 2009, do Ministro do Estado do Trabalho e Emprego e as orientações do MPT às entidades profissionais, fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial profissional por manifestação redigida de próprio punho ou digitada, assinada e apresentada diretamente pelo empregado na sede ou sub-sede da Entidade Profissional, no prazo máximo de dez (10) dias contados do dia em que recebeu o primeiro pagamento de salário já reajustado em decorrência do novo instrumento normativo. Se por algum motivo houver recusa do Sindicato ou quando for o caso de representação a Federação, em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. Fica vedada a oposição promovida ou intermediada pela empresa ou por terceiros, sendo tal procedimento caracterizado como conduta anti-sindical a ser punido com elevadas multas na forma da lei.

Parágrafo Segundo: A disposição contida no parágrafo 1° desta cláusula é diferente em relação ao STIA Marechal C. Rondon, quanto ao prazo máximo para apresentação da carta de oposição ao desconto que é de 30 (trinta) dias contados do dia em que recebeu o pagamento do salário reajustado em decorrência do novo instrumento normativo, conforme Termo de Ajustamento de Conduta celebrado em 03/12/2010 na Ação Civil Pública 00699-2010-668-09-00-2.

Parágrafo Terceiro*:* O recolhimento da contribuição assistencial profissional, sem multa deverá ser efetuada até o quinto (5º) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas por cada sindicato obreiro, na rede bancária indicada nas mesmas, *com exceção ao sindicato indicado no item quatro desta cláusula que possui data diferenciada para o recolhimento*.

Parágrafo Quarto: A multa por atraso do recolhimento da Contribuição Assistencial Profissional é de dez por cento (10%) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária.

Parágrafo Quinto: 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DE LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Sempre que solicitado por escrito pela entidade sindical dos trabalhadores, fica obrigado o empregador a proceder à entrega, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, cópia do laudo técnico que determine as condições de insalubridade e periculosidade na empresa.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de01 de Setembro de 2016 a 31 de Agosto de 2017 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo Único: A partir da apresentação da pauta de reivindicações pela entidade sindical dos trabalhadores ao sindicato patronal, este terá 20 (vinte) dias para apresentar sua resposta, por escrito ou em reunião negocial. O descumprimento implicará na convocação de reunião na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa)

dias, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados que forem emitidas pela Entidade Profissional, mediante prévio conhecimento da empregadora.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente Convenção será o da Justiça do Trabalho ou do Juiz de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR
PROCURADOR
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL

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

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

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

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

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

JOSE APARECIDO GOMES
PRESIDENTE
SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA

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

CLAUDIA SANCHES NIZAS FERNANDES
PRESIDENTE

SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL

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

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

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

LEONETE DOS SANTOS VENTURA
PRESIDENTE
SIND DOS TRABALHADORES NASIND ALIMENTACAO DE FCO BELTRA

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

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

ANEXOS
ANEXO I - TERMO DE ANUÊNCIA

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.