CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004267/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/09/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031723/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46293.001802/2012-31
DATA DO PROTOCOLO: 28/09/2012

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE JAGUAPITA/PR., CNPJ n. 03.826.531/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAYSON RAMOS MATTOS;

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

SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA, CNPJ n. 80.920.325/0001-21, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE APARECIDO GOMES;

SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE ALIM DE DOIS VIZINHOS PR, CNPJ n. 78.103.744/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARILENE MARTINS MOREIRA;

SIND DOS TRABALHADORES NASIND ALIMENTACAO DE FCO BELTRA, CNPJ n. 78.687.407/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEONETE DOS SANTOS VENTURA;

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

SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE ARAPONGAS E ROLANDIA, CNPJ n. 80.917.727/0001-77, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). APARECIDO PINHEIRO BARBOSA;

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 DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE PARANAGUA E LITORAL, CNPJ n. 78.179.082/0001-70, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). SERGIO APARECIDO VIEIRA MARINHO;

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;

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 TRAB IND FAB ACUCAR E ALIM JACAREZINHO REGIAO, CNPJ n. 97.478.176/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VANDERLEI GOMES DE RESENDE;

E

SINDICATO DA IND DE TORREFACAO E MOAGEM DE CAFE EST PR, CNPJ n. 76.695.717/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUIVAN BUENO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Indústria de Torrefação e Moagem do Café, do plano da CNI e Categoria Profissional do Plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Antonina/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/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, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/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, Curiúva/PR, Diamante D'Oeste/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/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, 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, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Icaraíma/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itambaracá/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR,**

Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiaí do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leópolis/PR, Lobato/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marilândia do Sul/PR, Mariluz/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Cantu/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranaguá/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Piraí do Sul/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Pontal do Paraná/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Primeiro de Maio/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Negro/PR, Rolândia/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 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 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 Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Sapopema/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Boa/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Tomazina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Turvo/PR, Umuarama/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambrê/PR.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Ficam garantidos os seguintes salários normativos para a categoria profissional, pelo qual nenhum trabalhador, a partir de maio de 2012, poderá perceber menos do que:

- **Salário normativo de ingresso** - na data de admissão, o valor correspondente a R$ 752,40 (setecentos e cinquenta e dois reais e quarenta centavos) mensais;
- **Salário normativo de efetivação** - os que contem com mais de 60 (sessenta) dias de trabalho na mesma empresa ou que vierem a completar, o valor correspondente R$ 842,60 (oitocentos e quarenta e dois reais e sessenta centavos) mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários do mês de maio de 2012 serão reajustados com o percentual de 7,00% (sete por cento), aplicados sobre os salários de maio de 2011, já reajustados pela convenção coletiva de trabalho 2011/2012.
Serão deduzidas as antecipações espontâneas ou legais, concedidas no período, à exceção de término de aprendizagem, promoção por merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado (inciso XXI, da Instrução Normativa nº. 04 do TST).

CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos ou empresas constituídas após a data-base, reajustamento salarial será proporcional aos meses trabalhados.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - PAGAMENTOS

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque 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 nº. 3.281, de 07 de dezembro/84, do Ministério do Trabalho e Previdência Social.
As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as 18 horas, devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

CLÁUSULA OITAVA - 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.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA NONA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar, mensalmente, dos salários de seus empregados, de acordo com o art. 462 da CLT, além dos descontos permitidos em Lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados, por escrito, pelos próprios empregados.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

Decorridos até 15 (quinze) dias após o pagamento mensal de salários, as empresas adiantarão as seus empregados, por conta do próximo pagamento, o valor correspondente a 40% (quarenta por cento) de seu total.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Enunciado nº. 159).
Ficando esclarecido que férias e substituição superiores há 30 dias não caracterizam eventualidade.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As empresas assegurarão a todos os empregados afastados pelo INSS, por motivo de doença ou acidente do trabalho, a complementação do salário ou do 13º salário se for o caso, conforme os parâmetros abaixo:

- sobre o salário do empregado incidirá para efeito desta cláusula os índices de reajuste geral da categoria.

A concessão obedecerá ao seguinte critério:

- nos primeiros 30 dias, a complementação deverá perfazer 100% do salário;
- até 60 dias, deverá perfazer 90% do salário;
- até 90 dias, deverá perfazer 80% do salário, quando cessará esta complementação.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES

Não poderão ser descontados 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas sobre o valor da hora normal da seguinte forma:

a) Com o acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas extras diárias;
b) Com acréscimo de 70% (setenta por cento) para há terceira hora extra diária.
c) Com acréscimo de 100% (cem por cento) para as horas extras além da terceira hora extra diária.
Registre-se que há terceira hora extra diária e as seguintes somente poderão ser realizadas quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente.
§ 1º - Em caso de necessidade de serviço nos feriados ou dias santificados, a empresa pagará um adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas trabalhadas, sem prejuízo do descanso semanal remunerado correspondente, exceção feita aos trabalhadores que exercem suas atividades sob o regime de escala de revezamento, a exemplo dos vigias.
§ 2º - Quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71, da CLT, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e descanso semanal remunerado.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Durante a vigência da presente convenção, e aos empregados por ela abrangidos, a empresa pagará, a título de adicional por tempo de serviço:

- 1% (um por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 02 (dois) anos na empresa;
- 2% (dois por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos na empresa;
- 3% (três por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos na empresa;
- 4% (quatro por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 15 (quinze) anos na empresa;
- 5% (cinco por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 20 (vinte) anos na empresa.

Adicional Noturno

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre as 22 horas de um dia até as 05 horas do outro dia, serão de 60 (sessenta) minutos, porém pagas com acréscimo de 40% (quarenta por cento), já incluído neste percentual o previsto no artigo 73, da CLT.

Parágrafo único: A jornada iniciada às 22 horas de um dia terá o adicional noturno estendido até as 07 horas do dia seguinte, se trabalhadas.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

Outros Adicionais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE CAFÉ

As empresas fornecerão 1 (um) quilograma de café, por mês aos seus empregados. Tal benefício não integra o salário para nenhum efeito.

Prêmios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

Será concedido, uma única vez, aos empregados que, na vigência desta convenção, completarem, ou vierem a completar, 12 (doze) anos de serviço, na mesma empresa, um prêmio correspondente a um mês de salário.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R$50,00 (cinquenta reais), que poderá ser fornecida através das seguintes modalidades:

a) tíquetes (vale cesta-alimentação ou cartão magnético);
b) cesta básica

Parágrafo Primeiro: A empresa que já concede o mesmo benefício em valor igual ou superior ao supracitado não está obrigada a pagar o benefício em duplicidade, desde que não esteja vinculado à assuidade, banco de horas, etc**.** No entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para no mínimo R$50,00 (cinquenta reais), e se superior não poderá haver redução no valor já pago.

Parágrafo Segundo: 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 14.01.91.

Parágrafo Terceiro: O benefício aqui pactuado é retroativo à 1º de maio de 2012, devendo os empregadores pagar o valor do mês de maio/12 junho/12 julho/12 juntamente com o salário do mês de setembro de 2012.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado ou seu dependente, a empresa pagará aos seus dependentes legais, ou ao próprio empregado, a importância equivalente a 03 (três) salários normativos de ingresso ou efetivação vigentes à época do óbito.
No caso de morte causada por acidente de trabalho, as empresas custearão integralmente, as despesas com o funeral, independente do previsto na Lei 8.213/91.
As empresas que mantém seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por elas integralmente custeados, estão isentas desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa nº. 01 do TST).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função (Instrução Normativa nº. 01 do TST).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência, quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 60 (sessenta) dias.
No caso de readmissão, para a mesma função, dentro de um ano, destes empregados, não será celebrado contrato de experiência.
Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.
O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciária ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário, não se transformando, por tal motivo, em contrato por prazo indeterminado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, à exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TESTE ADMISSIONAL

A operação de teste prático operacional não poderá passar de um dia. A empresa fornecerá gratuitamente a alimentação aos candidatos em testes.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Por ocasião da rescisão ou extinção do contrato de trabalho o pagamento das verbas decorrentes atenderá as seguintes condições:
a) Até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato (extinção do contrato de trabalho ou aviso-prévio cumprido) ou o primeiro dia útil posterior ao 23º dia para aquele trabalhador que cumprir o aviso prévio de 23 dias.
b) Até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, devendo, em qualquer destas hipóteses, a empresa comunicar ao empregado, por escrito, a data do pagamento das verbas rescisórias;

§ 1º. As partes convencionam que as rescisões contratuais de empregados com vínculo empregatício superior a seis meses serão, obrigatoriamente, homologadas perante a Entidade Profissional.

§ 2º. O não atendimento aos prazos acima fixados, implicará no pagamento da multa prevista no art. 477 da CLT, alterado pela Lei 7.855/89, equivalente a 01 (um) salário do empregado corrigido;

§ 3º. No caso do não comparecimento do empregado no prazo fixado para receber os seus haveres, a empresa poderá desobrigar-se da multa mediante comunicação do fato ao Sindicato Profissional direta e pessoalmente, ou por aviso postal-AR.

§ 4º. Ao empregado fica assegurado o direito de percepção das verbas incontroversas, na hipótese de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, no prazo de 10 dias da demissão.

§ 5º. A Entidade de Trabalhadores estabelecerá os critérios que lhe ofereçam segurança para o ato homologatório.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios, (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc...), a fim que possa determinar com exatidão dos valores constantes do TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante no verso do TRCT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 da renovação da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.

A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio. Feita a escolha caberá às empresas especificar em todas as vias do aviso prévio, dia, hora e local do pagamento das verbas rescisórias.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, vigia, guarda noturno ou funções assemelhadas, quando os mesmos no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, nas dependências da empresa, incidirem em práticas de atos que os levem a ação penal.
Em caso de aposentadoria por invalidez ou falecimento, em virtude da defesa dos interesses do empregador, ou por assalto, a empresa pagará ao empregado inválido ou aos seus legítimos herdeiros, uma indenização no valor de dois salários percebidos na função, podendo substituir a indenização por um seguro de igual valor pago pela empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTO

Recomenda-se as empresas sempre que possível o seguinte:

a- o estabelecimento de convênios com farmácias e drogarias para a aquisição de remédios pelos seus empregados;
b- reembolso mediante adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapasse 20% (vinte por cento) do salário base do empregado;
c- estabelecimento de convênio com farmácias ou drogarias, para desconto em folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado na letra “b”.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÕES

Os empregados promovidos terão período experimental de 60 (sessenta) dias no novo cargo e sendo de supervisão, chefia ou formação superior, o período de experiência será até de 90 (noventa) dias, findos os quais a alteração funcional será objeto de anotação na carteira profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho de seus empregados os cargos ou funções por eles exercidos observando rigorosamente o previsto no artigo 29 da CLT, que determina ao empregador, o prazo de 48 horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na carteira de trabalho do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

- Empregada Gestante
Garantia de emprego à empregada gestante até 90 (noventa) dias, a partir do término do benefício previdenciário.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar, dentro de 30 dias, à empresa, o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que obrigatoriamente ocorra sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

Desde a comunicação da concepção é vedado o trabalho contínuo da gestante junto à máquinas e equipamentos reprográficos, durante os 3 (três) primeiros meses de gestação.

- **Enfermidade**

No caso de enfermidade, com afastamento do trabalho por prazo superior a 30 dias, o empregado gozará estabilidade no emprego por 60 dias, contados da data do seu retorno ao trabalho.

- Empregado Acidentado ou Doença Profissional

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses**,** a partir da supressão do benefício previdenciário de auxílio-doença, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, independentemente de percepção de auxílio acidente.

- Empregado em Vias de Aposentadoria

Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço ou idade, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº. 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 24 (vinte e quatro) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito a estabilidade.

- Férias

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

§1º - fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período das estabilidades provisórias aqui acordadas.

§ 2º - Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- rescisão do contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou contrato de experiência;
- pedido de demissão; e
- acordo com assistência da Entidade Sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇOS DE LIMPEZA

Fica proibida a execução de serviços de faxina (destinados a zeladoras, faxineiras, serventes ou assemelhados) pelos empregados não contratados para este fim, excetuando-se os pequenos serviços de limpeza no próprio local de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados, preferencialmente, por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGUROS E ASSOCIAÇÕES

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, ou não, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo ou associações, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o 7º (sétimo) dia útil, após o pagamento dos salários.

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação de Funcionários, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em Seminários e Congressos, atividades de ensino, e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE

As empresas fornecerão o vale transporte integral, para os empregados que o utilizam, por força de lei, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.
Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores, a empresa pagará normalmente, o salário referente há dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado, aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.
A reposição dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta de transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas não descontarão o descanso semanal remunerado e feriados da respectiva semana nos casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para a fixação de acordos individuais referente à compensação da jornada de trabalho, pela extinção total ou parcial do expediente aos sábados, acordam ainda as Entidades convenentes, em oficializar tal regime de compensação nas seguintes condições:

a)- Para as empresas e seus respectivos empregados que optarem por este regime, o horário de trabalho será o seguinte:

a.1- Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com um acréscimo de, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se complete a carga horária semanal, respeitados os intervalos de lei.

a.2- Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segundas às sextas-feiras, observadas as coordenadas básicas referidas na hipótese anterior.

b)- Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes trabalhadas no decurso da semana, para a compensação das horas de sábado, pela extinção total ou parcial do expediente nesses dias da semana.

c)- 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.

Com a manifestação de comum acordo supra referido, a ser expresso em instrumento próprio firmado pela empresa e seus empregados, tem-se por cumpridas as exigências legais, cabendo, entretanto, à empresa homologar o acordo de que ora se trata, no Sindicato, o qual poderá ser fixado, inclusive, por determinado período, dentro da vigência dessa convenção.

Parágrafo único - quando houver feriado civil, religioso ou municipal que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:

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

b - pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto na cláusula 8, desta convenção.

Fica facultado à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposições legais, designarão local em condições de higiene, para o lanche de seus empregados.

Em caso de prorrogação da jornada de trabalho além de 1 (uma) hora extraordinária, a empresa fornecerá gratuitamente um lanche a todos os empregados em tal situação.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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:

a)- Será obrigatório a anotação do cartão-ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedada qualquer anotação por outra pessoa.
b)- Na ocorrência da prestação de trabalho extraordinário, este deverá, obrigatoriamente, ser anotado no cartão-ponto.
c)- Os empregados ficarão dispensados de anotar os horários de início e término dos períodos de repouso ou alimentação, devendo as empresas pré-assinalarem tais intervalos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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-ponto antes do final do mês.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATRASOS

Serão tolerados, pela empresa, atrasos, durante a semana, em um total de 10 (dez) minutos, para efeito de entrada no trabalho e pagamento do repouso semanal remunerado. A referida tolerância não constituirá direito adquirido ou alteração no horário de trabalho.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:
Hospitalização - por 2 (dois) dias para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação.
Estudante - as empresas considerarão como faltas justificadas, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem por motivo de prestação de exames e/ou avaliações de cursos do ensino médio e universitário, aí incluídas as ausências decorrentes de provas do concurso vestibular, se porventura estes exames coincidirem com o horário de trabalho, desde que avisadas com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante posterior comprovação, também em 72 horas.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões quando promovidos pela empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras, ou devidamente compensadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - JORNADA INCOMPLETA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - JORNADA INTERMITENTE

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitado os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos, salvo acordo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE FOLGAS

Para o trabalho sob o sistema de escala de folgas, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixado no quadro de avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão os seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho por parte dos empregados, quando houver motivo justificado, com a concordância da empresa.
Quando o trabalho for realizado em turnos de revezamento, as escalas serão elaboradas de forma que, a cada sete semanas, a folga semanal coincida com o domingo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SAQUE DO PIS

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de no mínimo 4 (quatro) horas, durante o expediente bancário.
Não se aplica as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com o horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FÉRIAS

Para os empregados com menos de 01 (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.
Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido a empresa com 30 (trinta) dias de antecedência, e que não haja qualquer impedimento em razão de carga de trabalho.
O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.
A empresa se tiver escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.
Parágrafo único - O pagamento da remuneração de férias e, se for o caso, o do abono referido no artigo 145, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.
Em caso do não cumprimento acima mencionado, o pagamento dos valores das férias será em dobro.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - HIGIENE E SEGURANÇA

Recomenda-se às empresas que, respeitadas as limitações físicas de cada uma, mantenham instalações sanitárias adequadas, bem como armários para armazenamento de objetos pessoais de seus empregados. Da mesma forma recomenda-se que disponibilizem local que permita o aquecimento de refeições caso inexista refeitório instalado na empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica.
Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.
O resultado do exame anual deverá ser afixado no quadro de avisos da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado a Entidade Profissional.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO E UNIFORMES

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamentos de proteção individual (EPI), gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou por elas exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.
Quando se constituir exigência das empresas a utilização de uniformes, elas os fornecerão, na quantidade mínima de 2 (dois), para poder permitir a sua lavagem e nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.
Se a empresa possuir lavanderia própria, fica dispensada do fornecimento de dois uniformes.
Uniformes e material necessário ao trabalho, exigidos pela empresa ou por lei, serão fornecidos gratuitamente.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

Se a empresa, por definição legal, tiver que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - esta convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 60 (sessenta) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

a - o curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a posse dos cipeiros.

b - o cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

c - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa dos trabalhadores eleitos para a CIPA, desde o registro de sua candidatura até 01(um) ano após o seu mandato.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e/ou perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devam 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.
Parágrafo único - No caso de acidente do trabalho, ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia da CAT para a Entidade Profissional, no prazo máximo de (sete) dias úteis do ocorrido.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº. 3.291/84, os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, de instituições públicas ou para estatais ou da Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado dos 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 ao interessado.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua locomoção normal atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência, sendo que para tal fim o empregado ou seus familiares deverão fazer a devida comunicação à empresa.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DEPENDÊNCIAS QUIMICAS

As empresas viabilizarão programas, juntamente com as Entidades de Trabalhadores, no sentido de prevenção quanto à dependência química de seus empregados (álcool e drogas), bem como encaminharão os pacientes para tratamento adequado incluirão palestras na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos Sindicatos Profissionais, em 2 (dois) dias por ano, local e meio para esse fim.
As datas serão convencionadas de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado e nos períodos da jornada de trabalho.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL OU CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas continuarão a descontar em cada mês de seus funcionários empregados, as contribuições conforme redação de cada entidade sindical relacionada a seguir:

- FTIAPR; STIA Apucarana; STIA Francisco Beltrão; STIA Dois Vizinhos; STIA Jacarezinho; STIA Marechal Cândido Rondon; STIA Medianeira e STIA Paranaguá: As empresas descontarão mensalmente de seus funcionários empregados a Contribuição Assistencial Profissional, equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário normativo de efetivação. O recolhimento da Contribuição Assistencial Profissional, sem multa deverá ser efetuada até o 5º (quinto) dia subseqüente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas pelas entidades profissionais, na rede bancária indicada nas mesmas. A multa por atraso do recolhimento da Contribuição Assistencial Profissional é de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária. As empresas fornecerão quando solicitado pela entidade profissional, relação nominal dos funcionários contribuintes, constando o salário do mês, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia da guia de recolhimento, devidamente quitada.

- SEIA Umuarama: equivalente a 2,0% (dois por cento) do salário normativo de efetivação que poderá ser Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa. O recolhimento da Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa, sem multa deverá ser efetuada até o 8º (oitavo) dia subseqüente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas por cada sindicato obreiro, na rede bancária indicada nas mesmas. Em caso de atraso, será devida multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária.

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

Parágrafo Primeiro: A disposição contida no presente parágrafo, será observada pela FTIAPR e os STIA'S. Diante do teor da decisão proferida pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, em sede de Recurso Extraordinário, atuado sob nº. 189960-3, reconhecido à legitimidade da Contribuição Assistencial obrigatória para todos empregados, já que todos os trabalhadores se beneficiam das vantagens das convenções e acordos coletivos, associados ou não, motivo pelo qual devem contribuir para a manutenção da Entidade Sindical Profissional e, com o cancelamento do Enunciado n.º 74 do

TST, e considerando que as negociações salariais constituem serviços prestados à categoria e, portanto devem ser remunerados, não sendo justo que alguns somente usufruam do benefício (reajuste salarial e demais vantagens conquistadas), sem arcar com os ônus que as negociações acarretam, assim não se cogita mais a presença de carta de oposição de desconto da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL entregue na empresa, contudo, de acordo com as diretrizes para atuação do MPT – Ministério Público do Trabalho em matérias sindicais, conforme deliberação da 2ª reunião nacional realizada em maio/2010 da CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical fica assegurado aos empregados não associados à entidade sindical, o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial profissional por manifestação(carta) firmada (redigida) de próprio punho ou digitada, assinada e apresentada diretamente pelo empregado na sede ou sub-sede da Entidade Profissional e que deverá identificar-se de preferência por meio de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social e não sendo possível, outro documento com foto, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados da apresentação da nova Convenção Coletiva de Trabalho na empresa ou Escritório de contabilidade. Se por algum motivo houver recusa do Sindicato ou Federação, em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. Fica vedada a oposição promovida ou intermediada pela empresa ou por terceiros, sendo tal procedimento caracterizado como conduta anti-sindical a ser punido com elevadas multas na forma da lei. 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.

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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 horas, as empresas mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão até 3 (três) dias no ano de licença remunerada na vigência desta convenção os diretores eleitos efetivos e suplentes, para participação de cursos de capacitação sindical, congressos, conferências, e eleições sindicais, com notificação até o término do evento.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

Recomenda-se as empresas fornecerem para o Sindicato Profissional, cópia da relação dos empregados admitidos e demitidos, na qual conste o nome e a função e/ou cargo.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Obreiro desde que por estes autorizados.
O repasse para o Sindicato Obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o 5º dia após o pagamento dos salários, em caso de atrasos, o pagamento deverá ser corrigido, por parte da empresa.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O Sindicato, independentemente da outorga de procuração, poderá ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, quando a empresa deixar de cumprir total ou parcialmente qualquer cláusula da convenção que for firmada ou sentença normativa proferida.
No caso o Sindicato representará todos os trabalhadores sindicalizados ou não, dispensada a participação dos mesmos em qualquer fase ou ato do processo.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - RECRUTAMENTO

As empresas poderão se abastecer de informações cadastrais das Entidades Sindicais convenentes, quando do processo de recrutamento de pessoal, bem assim, poderão manter o banco de dados, com o encaminhamento de mão-de-obra disponível.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática e eficaz comunicação e consultoria sobre as questões de interesse dos empregados.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE SINDICAL

O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato será feito pelas empresas diretamente em folha de pagamento, conforme determina o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores, por escrito e, notificadas às empresas pela Entidade Profissional com a indicação do valor da mensalidade.
Os descontos das mensalidades em folha de pagamento somente poderão cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação do Sindicato dos Trabalhadores beneficiado ou, após comprovado pela empresa, o desligamento do empregado, por demissão, transferência ou aposentadoria, ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através do departamento pessoal das empresas.
Quando autorizado o desconto da mensalidade em folha de pagamento, o Sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual de mensalidade, hipótese em que valerá como tal o envelope de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.
O repasse para o sindicato profissional da importância descontada a título de mensalidade sindical deverá ser efetuado até o 8º (oitavo) dia útil, após o pagamento dos salários.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta convenção.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - FORO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - PENALIDADE

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário nominal por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as 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 Nº. 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% (trinta por cento) do salário normativo de efetivação;
b)- auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do salário normativo de efetivação, independente de comprovação por parte da empregada;
c)- local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.
Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.
Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor de 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 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.
Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido 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.
As empregadas com filhos em creche interna ou externa, estarão desobrigadas da prestação de serviços extraordinários, se não houver concordância expressa das mesmas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO TEMPORÁRIO

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-á de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº. 6.019/74, observará o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841/74, e, em qualquer hipótese, responderá principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS GERAIS

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente convenção, e na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 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 emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA

Tendo em vista que a presente convenção coletiva de trabalho está sendo celebrada nos últimos dias do mês de agosto de 2012 e sendo inserida no sistema mediador nos primeiros dias do mês de setembro, todas as eventuais diferenças deverão ser pagas junto ao pagamento do mês de setembro de 2012.

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

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

JOSE APARECIDO GOMES
Presidente
SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA

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

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

APARECIDO PINHEIRO BARBOSA
Tesoureiro
SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE ARAPONGAS E ROLANDIA

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

SERGIO APARECIDO VIEIRA MARINHO
Tesoureiro
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE PARANAGUA E LITORAL

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

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

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

GUIVAN BUENO
Presidente
SINDICATO DA IND DE TORREFACAO E MOAGEM DE CAFE EST PR

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