

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004354/2012

**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/10/2012

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031720/2012

**NÚMERO DO PROCESSO:** 46293.001833/2012-92

**DATA DO PROTOCOLO:** 02/10/2012

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

ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CARNES, DERIVADOS E ALIMENTACAO DE PONTA GROSSA E REGIAO, CNPJ n.

80.251.895/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IVO CARLOS OSSOVIS;

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 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;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DO MATE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 06.284.221/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IGNACIO MARIA CARRAU SUPPARO;

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 Alimentação(Mate e derivados)**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Altamira do Paraná/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Barracão/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, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafetal do Sul/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR,**

**Campo Bonito/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procopio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Curiúva/PR, Diamante D'Oeste/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Enéas Marques/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Ipiranga/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaipulândia/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaté/PR, Jaboti/PR, Jaguariaíva/PR, Japira/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leopólis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Mariópolis/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Matelândia/PR, Mato Rico/PR, Medianeira/PR, Mirador/PR, Missal/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Cantu/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Tebas/PR, Ortigueira/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Pato Branco/PR, Pérola d'Oeste/PR, Piên/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Pitanga/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Ponta Grossa/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Pranchita/PR, Quarto Centenário/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 do Pinhal/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Rosário do Ivaí/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/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, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sulina/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR, Toledo/PR, Tomazina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, Turvo/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambrê/PR.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado para os trabalhadores abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho, o seguinte salário normativo:

**SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO:** Nenhum trabalhador poderá ser admitido por salário inferior a **R\$ 706,20** (Setecentos e seis reais e vinte centavos) mensais.

**SALÁRIO NORMATIVO DE EFETIVAÇÃO:** Para os trabalhadores que estejam na empresa há noventa (90) ou mais dias, será garantido o salário normativo de efetivação de **R\$ 787,60** (Setecentos e oitenta e sete reais e sessenta centavos), mensais.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários correspondentes a partir do mês de **maio/2012**, serão reajustados com o percentual de **7,5%** (sete vírgula cinco por cento), aplicados sobre os salários de maio/2011. já tendo sido devidamente reajustados pela convenção coletiva de trabalho 2011/2012.

*Parágrafo Primeiro:* Serão deduzidas as antecipações espontâneas ou legais, concedidas no período, com exceção das resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por Antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

*Parágrafo Segundo:* Em razão de estarem sendo finalizadas as negociações coletivas de trabalho no final do mês de julho/2012, as diferenças salariais deverão ser quitadas com o salário de *Agosto/2012*.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDO APOS A DATA-BASE**

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

### **Pagamento de Salário □ Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem e que tenham comparecido ao trabalho normalmente, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- a) Adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento), do salário nominal mensal, salvo a hipótese de ocorrer falta injustificada ao serviço;
- b) Pagamento deverá ser efetuado até o décimo - quinto dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual e o seja na plenitude das atribuições, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

**Parágrafo único** - Ficando esclarecido que substituição por férias integrais ou parciais não caracteriza eventualidade

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 Norma Fundamental.

#### **CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31o. (trigésimo primeiro) dia, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 (duzentos e vinte) horas serão pagas como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pelas empresas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO DIA DO PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO**

Quando o pagamento for efetuado por cheque, 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em Lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários 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 QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos obrigatoriamente pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, mencionando o valor recolhido ao FGTS.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença no prazo máximo de 03 (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

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRABALHO POR TAREFA E/OU PRODUÇÃO**

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculo de 13o. salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 meses, multiplicados pelo valor atual.

Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. As empresas que usam tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

a) De segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias, as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 70% (setenta por cento).

b) Quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis, religiosos e municipais ou sábados já compensados, adotará o seguinte critério de pagamento:

b1) Quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagarão como horas extras somente as que excederem da jornada normal, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado constante já do salário mensal; e,

b2) Quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados já compensados, domingos, feriados civis e religiosos serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INTEGRAÇÃO DE 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 Noturno**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 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 C.L.T.

**Parágrafo único** - A jornada de trabalho que se inicia até as 24 horas de um dia, terá 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 suas causas geradoras.

**Parágrafo único:** Os exames periódicos de saúde dos funcionários que percebem o Adicional de Insalubridade estarão principalmente direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco se encontrem submetidos.

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 13º SALÁRIO PARA OS AFASTADOS PELA PREVIDÊNCIA**

As empresas garantirão o recebimento integral ou complementação do décimo-terceiro salário a que tiverem direito os empregados que estejam ou tenham estado afastados pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho, durante o ano respectivo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS**

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

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

Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma Ajuda Alimentação no valor mínimo de R\$60,00 (Sessenta 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\$60,00 (Sessenta reais) e se superior não poderá haver redução no valor já pago.

*Parágrafo Segundo:* Recomenda-se que todas as indústrias realizem a inscrição no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, conforme previsto na Lei nº. 6.321/1976 e no Decreto nº. 5, de 14 de janeiro de 1991.

*Parágrafo Terceiro:* O benefício aqui pactuado é *retroativo à 1º de maio de 2012*, devendo os empregadores pagarem os valores da Ajuda Alimentação juntamente com os salários dos meses de Setembro/2012, Outubro/2012 e Novembro/2012.

## **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE**

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores, as empresas procederão conforme abaixo especificado:

- a) Funcionários com atraso de até 2 (duas) horas: não será descontado o atraso, com pagamento integral do DSR (Descanso Semanal Remunerado).
- b) Funcionários com atraso superior a 2 (duas) horas: receberão as horas trabalhadas, sem perda do DSR.
- c) Funcionários impossibilitados de comparecer à empresa: não perderão o DSR.

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SUBSIDIO PARA MEDICAMENTOS**

Recomenda-se às empresas, sempre que possível, o seguinte:

- a) Estabelecimento de convênios com farmácias ou drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados.
- b) Estabelecimento de convênio com farmácia ou drogaria, para desconto em folha de pagamento ao mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 de participar dos custos dos mesmos.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de morte causada por acidente de trabalho, as empresas custearão integralmente as despesas com os funerais, independente do previsto na Lei nº 8.213/91, excluído o traslado para localidades distantes da empresa.

As empresas que mantêm seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por elas inteiramente custeados, estão isentas desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as Entidades convenientes estabelecem as

opções para serem adotadas pelas empresas podendo estas eleger uma ou mais, das que seguem:

- Adoção do sistema de reembolso creche, no valor de 30% do salário normativo de efetivação;
- Auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;
- Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas;

Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis. Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e o do auxílio creche, não integrará a remuneração para quaisquer efeitos. O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estiverem trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 06 (seis) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho. Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente. Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal. As empregadas com filhos em creche interna ou externa estarão desobrigadas da prestação de serviços extraordinários, se não houver concordância expressa das mesmas.

## **Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 art. 29 da C.L.T., 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 SEGUNDA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término do contrato de experiência ou por prazo determinado;

- b) Até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo;
- c) Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados, o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o referido pagamento, motivado pela ausência comprovada do empregado, as empresas farão comunicação por escrito à Entidade Sindical dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficarão as empresas desobrigadas de qualquer sanção.

**Parágrafo único:** Ao empregado fica assegurado o direito de percepção das verbas incontroversas, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, dentro do prazo de 10 (dez) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Por ocasião da homologação de rescisão do contrato de trabalho, no qual comparecem empregado e representante legal da empresa, havendo dúvidas quanto às verbas rescisórias, será consignada ressalva e determinada nova data, entre o 3º e o 10º dia subsequente, para a ocorrência do ato rescisório complementar, ocasião em que poderão ser esclarecidas as dúvidas ou efetuado o pagamento complementar.

Não se concluindo o ato homologatório nessa ocasião, instalar-se-á Comissão de Conciliação, constituída por um representante da Entidade Patronal, um da Entidade de Trabalhadores e as partes diretamente envolvidas, a fim de buscarem solução justa, à luz dos dispositivos legais ou convencionais.

Na hipótese de não ser encontrada solução, será elaborado laudo que demonstre e delimite a divergência que será assinado por todos os presentes e valerá como documento em juízo.

Nos trinta dias subsequentes ao ato homologatório, poderá o empregado provar diferenças do saldo do FGTS decorrente de equívoco do Banco depositário, que altere o cálculo da multa, quando for o caso, ou de alteração salarial ocorrida na empresa, durante o período de aviso prévio indenizado, quando marcará, perante a Entidade de Trabalhadores, nova data, também comunicada à empresa, na tentativa de encerrar o processo de rescisão contratual

### **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 de renovação da convenção coletiva de trabalho, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

Havendo rescisão por justa causa, a empresa deverá indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado

**Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, bem assim o dia, a hora e o local onde se dará a homologação da rescisão do contrato de trabalho.

A redução de duas horas diárias no serviço, ou sete dias corridos será utilizado atendendo à conveniência do empregado e exercida por ele no ato do recebimento do aviso prévio.

Durante o prazo do aviso dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, respondendo as empresas pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, as empresas não poderão se valer senão de seus empregados, por elas contratados sob o regime da C.L.T., salvo nos casos estritamente previstos na Lei no. 6.019/74.

### **Contrato a Tempo Parcial**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência não ultrapassarão de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados não será celebrado contrato de experiência, desde que dentro do ano e para a mesma função. Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato.

### **Mão-de-Obra Jovem**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ADMISSÃO DE MENORES**

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

### **Outros grupos específicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACERVO TÉCNICO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TESTE ADMISSIONAL**

A operação de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas.

A empresa que possuir refeitório próprio fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

**Relações de Trabalho □ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Plano de Cargos e Salários**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES**

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

**Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INSTRUMENTO DE TRABALHO**

Ficam as empresas obrigadas a fornecer instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

## **Estabilidade Geral**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

- a) **Da gestante:** garantia de emprego ou salário à gestante, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar, obrigatoriamente, no prazo de 30 (trinta) dias após o aviso prévio, à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho. Desde a comunicação da concepção é vedado o trabalho contínuo da gestante junto à máquina e equipamentos reprográficos, durante os 03 (três) primeiros meses de gestação.

- b) **Enfermidade:** no caso de cirurgia com afastamento do trabalho por prazo superior a 30 dias, o empregado gozará estabilidade no emprego por 30 (trinta) dias, contados da data de seu retorno ao trabalho.
- c) **Do acidentado:** o empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independente da percepção do auxílio-acidente.
- d) **Aposentadoria:** aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, 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 n.º 3.048/99 fica garantido o emprego e salário, no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria.

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

Os mesmos critérios serão adotados para a aposentadoria por idade.

- e) **Férias:** garantia de emprego ou salário, de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, vedada a concessão do aviso-prévio neste período.

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

1. Rescisão do contrato de trabalho por justa causa;
2. Término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou contrato de experiência;
3. Pedido de demissão; e,
4. Acordo com anuência ou assistência da Entidade Sindical.

## **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - HIGIENE**

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**Parágrafo único** - O resultado do exame anual deverá ser afixado no quadro de avisos da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

## **Jornada de Trabalho ☐ Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

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

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

**a.1) Extinção completa de 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 de trabalhos 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 coordenadas básicas referidas na hipótese 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.

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 deverá ser fixado no quadro de avisos, permanentemente.

Quando houver feriados civis ou religiosos que coincidam com sábado compensado, a empresa poderá, de comum acordo com os empregados, alternativamente:

- Reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas relativas à compensação, ou
- Pagar o excedente trabalhado como horas extraordinárias.

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

Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA INCOMPLETA**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA INTERMITENTE**

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

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas diárias, o lanche será obrigatório e fornecido gratuitamente.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE FOLGAS**

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixada 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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO-PONTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão-ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 ao registro do intervalo no próprio cartão-ponto, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa. Será obrigatória a anotação do cartão-ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedada qualquer anotação por outra pessoa.

**Parágrafo único:** Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá, obrigatoriamente, ser anotado no cartão-ponto.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - SAQUE DO PIS**

As empresas liberarão os empregados para o saque do PIS, sendo de

no mínimo 04 (quatro) horas, durante o expediente bancário.  
Não se aplicam 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - QUARTA-FEIRA DE CARNAVAL**

As empresas dispensarão seus funcionários do trabalho na quarta-feira de Carnaval até às 12 (doze) horas, sem prejuízo de sua remuneração.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

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

Fica facultado ao empregado gozar suas férias (período aquisitivo completo) no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com 30 (trinta) dias de antecedência, e que não haja qualquer impedimento em razão de sua carga de trabalho.

**Parágrafo único:** Em caso do não cumprimento do previsto no artigo 145 da CLT, o pagamento dos valores das férias deverá ser em dobro.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES**

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual, 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 nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

**CIPA** ☐ **composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CIPA**

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA ☐ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, comunicará à Entidade Profissional, nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes, a convocação da eleição.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO**

As empresas se obrigam a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para as 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 devam ser tomadas.

Nos ambientes onde haja perigos ou riscos 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.

No caso de acidente do trabalho, ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia da CAT para a Entidade Profissional

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS**

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 e incluirão palestras na Semana de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAME MÉDICO**

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO**

Os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até quinze (15) dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para-estatais e 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 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DE EMERGENCIA**

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

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

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.

**Parágrafo único** - 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 deverá fazer a devida comunicação à empresa.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos Profissionais, em 02 (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

de descanso da jornada de trabalho, salvo acordo.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

O Presidente e os Diretores efetivos e suplentes do Sindicato, terão o direito de se afastar de suas atividades nas empresas, no limite de 5 (cinco) dias por ano, cada um, sem prejuízo de seus salários, para atendimento de interesses da Entidade ou participação em cursos, congressos, conferências e seminários, desde que avisem a empresa com 05 (cinco) dias de antecedência e comprovem posteriormente.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Fica convencionado que no caso de rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, cujo vencimento venha a cair em qualquer dia do mês de março, as empresas ficam obrigadas ao desconto compulsório da contribuição sindical e, na eventualidade da implantação da contribuição confederativa, o referido desconto será conforme a data prevista no Estatuto de cada Entidade.

**Parágrafo Único:** O não cumprimento do disposto no caput acima, coloca a empresa como responsável pelo pagamento dos valores não descontados da contribuição sindical ou da taxa confederativa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

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

a) STIA CASCAVEL: equivalente a 1,0% (um por cento) do salário normativo de efetivação. O recolhimento da Contribuição Assistencial, sem multa deverá ser efetuada até o 8º (oitavo) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas por cada sindicato obreiro, na rede bancária indicada nas mesmas. Em caso de atraso, será devida multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária. A empresa fornecerá aos Sindicatos 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.

b) FTIAPR, STIMLACA PONTA GROSSA, STIA DOIS VIZINHOS, STIA FRANCISCO BELTRÃO, STIA MEDIANEIRA e STIA TOLEDO: 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 subsequente 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.

*Parágrafo Único: 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.*

### **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 (setenta e duas) horas, as empresas, mediante entendimento prévio

com a Entidade Sindical, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

As Entidades Profissionais estarão sempre disponíveis para tratarem, quando solicitadas, da implantação de banco de horas, atendendo as peculiaridades de cada empresa e seus empregados.

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - FORO**

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

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES**

Fica estipulada a multa pela inobservância da presente convenção, por empregado e por cláusula, em valor correspondente a 10% (dez por cento) sobre o salário normativo de efetivação, que reverterá em favor da parte prejudicada.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 01 de maio de 2013 a 30 de abril de 2014, poderão ser iniciados em 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISO**

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614, da **CLT**, as empresas afixarão no **QUADRO DE AVISOS**, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho e emitidos pela Entidade Profissional, mediante autorização e visto da Direção das empresas.

ERNANE GARCIA FERREIRA

Presidente

FED DOS TRABALHADORES NAS INDS DE ALIMENTACAO DO EST PR

IVO CARLOS OSSOVIS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CARNES,  
DERIVADOS E ALIMENTACAO DE PONTA GROSSA E REGIAO

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

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

IGNACIO MARIA CARRAU SUPPARO

Presidente

SINDICATO DA INDUSTRIA DO MATE NO ESTADO DO PARANA

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