

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000349/2012

DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/01/2012

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072343/2011

NÚMERO DO PROCESSO: 46293.000173/2012-22

DATA DO PROTOCOLO: 31/01/2012

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;

SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL, CNPJ n. 78.681.517/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SONIA MARIA RODRIGUES DOS SANTOS;

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). VILSON ANTONIO BASSANEZI;

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;

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;

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). LEANDRO BENINHO GHENO;

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 2011 a 30 de abril de 2012 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, Assis Chateaubriand/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, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/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, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Corbélia/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, 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, Formosa do Oeste/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, Guaraniaçu/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Igatu/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, Janiópolis/PR, Japira/PR, Jesuítas/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leópolis/PR, Lindoeste/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 Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Tebas/PR, Ortigueira/PR, Ouro Verde do Oeste/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 Tereza do Oeste/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, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/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:

a) A partir de 1º de maio de 2011 a 30 de novembro de 2011:

SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO: Nenhum trabalhador poderá ser admitido por salário inferior a **R\$ 622,60** (Seiscentos e vinte e dois reais e sessenta 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\$ 700,00** (Setecentos reais), mensais.

b) A partir de 1º de dezembro de 2011 a 30 de abril de 2012:

SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO: Nenhum trabalhador poderá ser admitido por salário inferior a **R\$ 655,60** (Seiscentos e cinquenta e cinco reais e sessenta 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\$ 719,40** (Setecentos e dezenove reais e quarenta centavos), mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários correspondentes a partir do mês de **maio/2011**, serão reajustados com o percentual de **7,8%** (sete vírgula oito por cento), aplicados sobre os salários de maio/2010, já tendo sido reajustados pela convenção coletiva de trabalho 2010/2011.

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 novembro/2011, as diferenças salariais deverão ser quitadas como segue: *Meses de Maio, Junho e Julho/2011 serão pagos juntamente com o salário de Janeiro/2012; Os meses de Agosto, Setembro, Outubro, Novembro e Dezembro/2011, serão pagos juntamente com o salário de Fevereiro/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\$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 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 2011*, devendo os empregadores pagarem os valores da Ajuda Alimentação juntamente com os salários dos meses de janeiro/2012; fevereiro/2012 e março/2012, de forma proporcional aos meses supracitados.

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 freqüência, 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 de 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 signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Diante do teor da decisão proferida pelo *STF* *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 *Tribunal Superior do Trabalho*, 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 o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial profissional por manifestação redigida de próprio punho ou digitada, assinada e apresentada diretamente pelo empregado na sede ou sub-sede da entidade profissional, no prazo máximo de quinze (15) dias contados do dia em que recebeu o pagamento do salário reajustado em decorrência do novo instrumento normativo. 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.

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 2012 a 30 de abril de 2013, poderão ser iniciados até 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.

IVO CARLOS OSSOVIS

Presidente

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

SONIA MARIA RODRIGUES DOS SANTOS

Presidente

SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL

VILSON ANTONIO BASSANEZI

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

ERNANE GARCIA FERREIRA

Presidente

FED DOS TRABALHADORES NAS INDS DE ALIMENTACAO DO EST PR

LEANDRO BENINHO GHENO

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> .