

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR005524/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/12/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR075805/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.015440/2013-08  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/12/2013

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEITARIA NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.695.576/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VILSON FELIPE BORGMANN;

E

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). MARILENE MARTINS MOREIRA;

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

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE PARANAGUA E LITORAL, CNPJ n. 78.179.082/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADILSON CARLOS DA SILVA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DE ALIM DE PORECATU, CNPJ n. 78.008.877/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CELSO FERNANDES DE MATTOS;

SIND DOS EMPREGADOS NA IND DE ALIMENTACAO DE UMUARAMA, CNPJ n. 80.907.769/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADENILSON DO AMARAL;

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

SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA, CNPJ n. 80.920.325/0001-21, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

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

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

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Indústria de Alimentação (Indústrias e fabricação de produtos de Panificação e Confeitaria)**, com abrangência territorial em

Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo Mourão/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Esperança Nova/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Floráí/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guarapuava/PR, Guaqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Imbaú/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itambaracá/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mariópolis/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ortizona/PR, Paçandu/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranaipoema/PR, Paranaíba/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São João/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São José dos Pinhais/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Mateus do Sul/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Sapopema/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tamarana/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Tijucas do Sul/PR, Tomazina/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, União da Vitória/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01 de maio de 2013, fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, os seguintes salários normativos:

O Piso de Ingresso será de R\$815,32 (Oitocentos e quinze reais e trinta e dois centavos), mensais;

O Piso de Efetivação para os trabalhadores que estão na empresa há 90 (noventa) dias ou mais dias, e os admitidos após a data-base, vencidos 90 (noventa) dias no emprego, terão direito a receber, automaticamente, a importância de R\$918,43 (Novecentos e dezoito reais e quarenta e três centavos), mensais;

O *Piso de Ingresso* para as funções de **Padeiro, Confeiteiro e Salgadeiro** será de R\$1.004,76 (Hum mil e quatro reais e setenta e seis centavos), mensais;

O *Piso de Efetivação* para as funções de **Padeiro, Confeiteiro e Salgadeiro** que estão na empresa há 90 (noventa) dias ou mais dias, e os admitidos após a data-base, vencidos 90 (noventa) dias no emprego, será de R\$1.127,06 (Hum mil cento e vinte e sete reais e seis centavos), mensais;

**Parágrafo Primeiro:** A partir de 01 de outubro de 2013, fica assegurado os seguintes pisos normativo único para:

- **Piso Serviços de Limpeza, office-boy**, a importância de **R\$926,20**(Novecentos e vinte e seis reais e vinte centavos), mensais;

- **Piso de Balconista, Balconista/Caixa, Auxiliar de Produção**, a importância de **R\$ 968,00**(Novecentos e sessenta e oito reais), mensais;

- **Piso de Caixa**, a importância de **R\$998,80**(Novecentos e noventa e oito reais e oitenta centavos), mensais;

- **Padeiro/Confeiteiro(a)/salgadeiro(a)/Cozinheiro(a)**, a importância de **R\$1.133,00** (Hum mil, cento e trinta e três reais), mensais.

**Parágrafo Segundo:** Nenhum funcionário abrangido pelo presente instrumento normativo poderá a partir de 01 de outubro de 2013 receber piso normativo inferior ao convencionado no parágrafo primeiro.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

Os salários dos trabalhadores que estão acima do valor do piso salarial, em maio de 2013, serão reajustados com o percentual de 8,5% (Oito vírgula cinco por cento), a ser aplicado sobre salário do mês de abril de 2013.

Serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- o adiantamento será de, no mínimo, 30% (trinta por cento), do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- o pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas desde já, as condições mais favoráveis já existentes.

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO**

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na portaria número 3.281, de 07 de dezembro de 1984, do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego.

As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

É facultado às empresas efetuar o pagamento dos salários através de depósito bancário. Nesta situação o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no mesmo município em que o empregado desempenha suas atividades.

Caso a instituição bancária escolhida não possua agência situada no município em que o empregado desempenha suas atividades, o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no município mais próximo, desde que seja fornecido meio de transporte e as mesmas condições estabelecidas para o pagamento em cheque.

Fica convencionado que se as empresas optarem por pagamento dos salários via conta salário, a mesma arcará com todas as possíveis despesas cobradas pelo banco, para a abertura da conta salário, tais como, cadastro, fornecimento da primeira via do cartão magnético e manutenção da conta. Caso o empregado converta a conta salário em conta corrente ou poupança, este arcará com todos os encargos decorrentes de manutenção desta

nova conta.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam cartão magnético.

#### **CLÁUSULA OITAVA - DO DIA DO PAGAMENTO**

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

### **ISONOMIA SALARIAL**

#### **CLÁUSULA NONA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Enunciado 159, do TST).

Ficando esclarecido que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

Não poderá ser descontado do salário do empregado o valor referente a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou semelhantes, desde que cumpridas às normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL**

Tendo em vista que a presente convenção coletiva foi celebrada no mês de novembro/2013, eventuais diferenças

salariais referente aos meses abaixo mencionados e de férias, se for o caso, serão pagas da seguinte forma:

- 1) Meses de Maio, Junho e Julho/2013 - em conjunto com o salário do mês de Novembro/2013;
- 2) Meses de Agosto e Setembro/2013 - em conjunto com o salário de Dezembro/2013;
- 3) Meses de Outubro e Novembro/2013 - em conjunto com o salário de Janeiro/2014.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias:

- a)** Com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;
- b)** Com acréscimo de 70% (setenta por cento) para as horas que excederem de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente.
- c)** Quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:
  - 1)** quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;
  - 2)** quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.
  - 3)** quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T., não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
  - 4)** quando ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A **partir de 1º de maio/2014** aos funcionários das empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, será pago, a título de adicional por tempo de serviço:

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

. 5% (cinco por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 20 (vinte) anos na empresa.

### **ADICIONAL NOTURNO**

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

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia até 05 (cinco) horas do outro dia, serão de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, pagas com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento), sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Nos horários mistos, abrangidos por período diurnos e noturnos e nas prorrogações de jornada, aplica-se o disposto nessa cláusula, para as horas que excederem o período noturno.

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricitas.

As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitas, se isentarão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

### **PRÊMIOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R\$95,00 (Noventa e cinco reais), que poderá ser fornecida através das seguintes modalidades:

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

Parágrafo Primeiro: A concessão do benefício na forma de cesta básica deverá, obrigatoriamente, ser objeto de negociação (Acordo Coletivo de Trabalho) com o Sindicato dos Trabalhadores local para o estabelecimento, de comum acordo, dos produtos que deverão integrar a cesta, bem como a qualidade e quantidade dos mesmos.

Parágrafo Segundo: A empresa que já concede o mesmo benefício a título de abono/prêmio por assiduidade poderá substituí-lo pela Ajuda Alimentação/Cesta Básica, desvinculando-o da assiduidade, no entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para no mínimo R\$95,00 (Noventa e cinco reais) e se superior não poderá haver redução no valor já pago. Caso a empresa pretenda manter sua política de abono/prêmio assiduidade, não poderá utilizar da presente cláusula para tanto, devendo conceder o presente benefício de forma independente.

Parágrafo Terceiro: A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas, acordo de compensação de horas, acordo de turno de revezamento, P.L.R., ou qualquer outro que represente pagamento em troca de alguma vantagem não poderão utilizá-los em substituição ao presente benefício, devendo pagá-lo cumulativamente.

Parágrafo Quarto: Recomenda-se que todas as indústrias realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, conforme previsto na Lei 6.321/76 e no Decreto nº. 5, de 14.01.91.

Parágrafo Quinto: O benefício aqui pactuado é retroativo ao mês de maio de 2013, devendo os empregadores pagar os atrasados juntamente com o salário do mês de novembro/2013.

Parágrafo Sexto: A partir de 1º de outubro de 2013, o valor mínimo da ajuda alimentação é de R\$100,00 (cem reais) por mês.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, o valor de 1,5 (um e meio) salário mínimo vigente.

No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.

A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeada, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

## **APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

As empresas conforme legislação em vigor (Decreto nº. 3.048/99) providenciarão a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 60 (sessenta) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato. O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADMISSÃO DE MENORES**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando, rigorosamente, o previsto no art. 29 da C.L.T., que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na C.T.P.S., do empregado.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

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

- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo. 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 mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

**Parágrafo único:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no "caput" desta cláusula.

É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

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

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

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

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

Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO TEMPORÁRIO

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº. 6.019 de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841, de 13.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 (trinta) dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS**

Conforme previsto no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, as empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, com exceção daqueles que laborem no setor administrativo, uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

O empregado deverá assinar um documento que comprove que recebeu os uniformes, ferramentas e EPI's.

O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber e a indenizar a empresa por extravio, bem como por dano, desde que haja nesta última hipótese dolo, devidamente comprovada, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados, constituirá motivo de dispensa por justa causa.

Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, em caso de não devolução.

#### **ESTABILIDADE GERAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

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

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

Conforme declaração médica fornecida à empresa é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas que possam causar malefício à gestação.

**PAI:** garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 2 (dois) meses após o nascimento da criança.

**ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

**EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº. 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito à estabilidade.

**FÉRIAS:** garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias.

Parágrafo Primeiro: Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidade provisórias aqui acordadas.

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

- Rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- Término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- Pedido de demissão; e,
- Acordo com assistência da Entidade Sindical.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos 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 (doze) 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EVENTUAIS ATRASOS**

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observados o limite máximo diário de dez minutos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica, podendo as análises ser feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. 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 nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS GERAIS**

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente convenção coletiva de trabalho, 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 DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 de filhos:** por até 03 (três) dias, a cada mês, não sendo cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação.

**b)- para hospitalização:** por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

**c)- 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. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO**

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível concedam os benefícios aos seus empregados do Plano de Alimentação ao Trabalhador – PAT, inclusive através de acordo com a Entidade Profissional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**

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

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados.

O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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:

**a)-** a adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria Nº. 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% do salário normativo de efetivação;

**b)-** 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;

**c)-** local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis. Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e 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 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho. Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUTOMAÇÃO**

As empresas que adotarem processos de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

**a)-** as empresas deverão oferecer os seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e

equipamentos.

b)- o processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta das mesmas.

c)- os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE**

As empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que o utilizam, inclusive nos dias de trabalho realizados em domingos e feriados que não tiverem folga compensatória, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente a dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

A reposição total dos dias ou horas não trabalhada, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.

Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho será o seguinte:

a)- extinção completa de trabalho aos sábados - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

b)- extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação de comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

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

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

b)- pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto nesta convenção.

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 aceita 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.

### **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 imposição legal, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

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

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da C.L.T., terá direito a dois intervalos de meia hora cada, destinados à amamentação. Caso seja de sua conveniência, a empregada-mãe poderá optar por realizar apenas um intervalo de uma hora, iniciando a jornada uma hora mais tarde ou encerrando uma hora antes, mediante declaração firmada de próprio punho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - JORNADA INCOMPLETA**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGA**

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO PONTO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO**

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

a)- será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

b)- na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SAQUE DO PIS**

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de, no mínimo, 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 para tanto, ou posto bancário.

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

Observando o determinado no art. 6º, da Lei 9.601/1998, publicado no Diário Oficial da União, de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

**a)** - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

**b)** - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pelas empresas e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA CONVENCIONAL**

As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 54 (jornada incompleta), desta convenção coletiva de trabalho.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA ESPECIAL 12 X 36**

As entidades sindicais presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º, incisos XIII e XXVI da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, mediante as condições seguintes:

- a)** A jornada de trabalho dos vigias e porteiros poderá ser pactuada no regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.
- b)** O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão.
- c)** As horas suplementares serão remuneradas conforme a cláusula 18 desta convenção coletiva de trabalho.
- d)** A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, deverá ser de uma hora não sendo essa hora computada na jornada diária.
- e)** Nas jornadas de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados corresponderão à quantidade de faltas ou atrasos injustificados do empregado, sendo que se a empresa desconta o DSR na ocasião da falta conforme o Art. 6º da Lei número 605/1949, esta descontará até sete horas e vinte minutos por DSR.
- f)** Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriado, fica desde já convencionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho nesse dia gerará o direito há horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.
- g)** As horas noturnas serão regidas pelos parâmetros da cláusula 19 desta Convenção Coletiva de Trabalho.
- h)** O excesso de jornada em uma semana, em razão da jornada 12 (doze) por 36 (trinta e seis), será compensado com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO TERCEIRIZADO**

Fica vedada a contratação de empresas interpostas para prestar serviços no âmbito de abrangência deste instrumento, ressalvados as hipóteses das leis 6.019/74 e 7.102/83.

Em caso de já existir a terceirização, a empresa contratante responderá subsidiariamente pelos débitos de natureza trabalhista, fundo de garantia e previdenciária.

As empresas terceirizadas serão obrigadas, pela empresa terceirizante, a cumprir na íntegra o presente instrumento, sob pena desta responder pelos débitos, mencionados no parágrafo anterior, da empresa terceirizada.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.

O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

As empresas que mantém escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CIPA**

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

a)- O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a posse dos Cipeiros.

b)- O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS**

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

O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação o qual poderá ser substituído por exame médico periódico realizado nos últimos 180 (cento e oitenta) dias, salvo se o funcionário se apresentar enfermo.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS**

Com suporte nas disposições contidas na Portaria número 3.291, de 20 de fevereiro de 1984, (publicado no DOU em 21 de fevereiro de 1984) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais 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 à mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - SEMINÁRIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO**

Os empregadores, uma vez por ano, deverão liberar o presidente e vice-presidente da CIPA, caso houver, para participar de um seminário sobre doenças profissionais e prevenção de acidente de trabalho com duração máxima de oito horas e realizado em um único dia, promovido pela entidade de trabalhador respectiva.

Parágrafo único: As despesas de realização do seminário ocorrerão por conta das entidades sindicais de trabalhadores.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

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

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

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 no mais breve tempo possível.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

No caso de acidente do trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia da CAT para a Entidade Profissional no prazo de 48 (quarenta e oito) horas úteis.

A empresa deverá comunicar a Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência do fato e, em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão 02 (dois) dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 (vinte) dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 05 (cinco) dias corridos.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Fica convencionado que se a rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, ocorrer no 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.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA OU REVERSÃO SALARIAL

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

- **FTIA-PR, STIA Apucarana, STIA Dois Vizinhos, STIA Francisco Beltrão, STI Fabricação de Açúcar e Alimentação de Jacarezinho, STIA Jaguapitã, STIA Paranaguá e Litoral e STIA Porecatu:** 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 por cada sindicato obreiro, 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.

- **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 5º (quinto) 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.

- **STIA Cianorte e SEIA Umarama:** equivalente a 2,0% (dois por cento) do salário normativo de efetivação que poderá ser Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa. O recolhimento da Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa, sem multa deverá ser efetuada até o 5º (quinto) 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.

**Parágrafo Primeiro:** A disposição contida no presente parágrafo, será observada pela FTIAPR e os STIAs signatários da presente Convenção. 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 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 10 (dez) dias contados do dia em que recebeu o 1º pagamento de salário já reajustado em decorrência

do novo instrumento normativo/2013. 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.

**Parágrafo Segundo:** As empresas fornecerão aos Sindicatos Profissionais quando solicitado, relação nominal dos funcionários contribuintes, constando o salário do mês, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia da guia de recolhimento, devidamente quitada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEDITOS**

Mensalmente as empresas fornecerão às Entidades Profissionais cópia do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED, para a elaboração de banco de dados que objetive o auxílio na colocação de mão-de-obra, disponibilizando informações para as empresas.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES SINDICAIS**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia da presente convenção coletiva de trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - FONTE DE RECRUTAMENTO**

Com objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes à categoria profissional das signatárias, bem como de outras categorias representadas pelo sindicato, às empresas se comprometem a comunicar as entidades sindicais convenientes à existência de vagas disponíveis em seu quadro de pessoal.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

A cada elaboração ou renovação de Laudo Técnico que determine as condições de insalubridade e periculosidade nas dependências da empresa, esta quando solicitada por escrito pela entidade de trabalhadores, deverá entregar cópia dos citados documentos.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - FORO**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES**

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo de efetivação, por empregado, pela inobservância da presente convenção coletiva de trabalho, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

Os entendimentos com vistas à efetivação da nova convenção coletiva de trabalho para o período de 01 de maio de 2014 a 30 de abril de 2015, poderão ser iniciados com 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

**VILSON FELIPE BORGMANN**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEITARIA NO ESTADO DO PARANA

**SONIA MARIA RODRIGUES DOS SANTOS**  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL

**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

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

**ADILSON CARLOS DA SILVA**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE PARANAGUA E LITORAL

**CELSON FERNANDES DE MATTOS**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DE ALIM DE PORECATU

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

**CIRSO DA SILVA**

**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CIANORTE**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**  
**TESOUREIRO**  
**SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA**

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

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