

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003271/2012

DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/08/2012

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026643/2012

NÚMERO DO PROCESSO: 46293.001385/2012-27

DATA DO PROTOCOLO: 08/08/2012

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

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;

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 TRABALHADORES NAINDUSTRÍAS 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 INDUST DE ALIMENTACAO DE MED PR, CNPJ n. 77.810.547/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILMAR TIMM;

SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE M C RONDON, CNPJ n. 77.805.646/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDVINO ALBRECHT;

SINDICATO DOS TRAB.NAS IND.DE ALIMENTACAO DE TOLEDO, CNPJ n. 78.115.698/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MOACIR LOPES BELINO;

E

SINDICATO DA IND.DA PANIFICACAO E CONFEITARIA DO OESTE DO ESTADO DO PR-SINDAP-OESTE-PR, CNPJ n. 03.017.419/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ FRANCISCO KLEINIBING;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Econômicas e Profissionais das indústrias de Alimentação(Panificação e Confeitaria)**, localizadas nas bases territoriais dos sindicatos, com abrangência territorial em **Anahy/PR, Assis Chateaubriand/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Cafelândia/PR, Campo Bonito/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Diamante D'Oeste/PR, Diamante do Sul/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Guaíra/PR, Guaraniaçu/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iracema do Oeste/PR, Itaipulândia/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maripá/PR, Matelândia/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Missal/PR, Nova Aurora/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palotina/PR, Pato Bragado/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Ramilândia/PR, Santa Helena/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, São José das Palmeiras/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tupãssi/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Para os contratados a partir de 1º de maio de 2012, fica estabelecidos os seguintes salários normativos:

A) Piso da categoria para atendente, zeladora, office-boy, balconista e auxiliar de produção:

A1) O salário INICIAL será de R\$ 750,93 (Setecentos e cinquenta reais e noventa e três centavos), no período de experiência, que poderá ser de até 90 dias;

A2) O salário EFETIVO, após o período de experiência, será de R\$ 786,02 (Setecentos e oitenta e seis reais e dois centavos).

B) Piso da categoria para Caixa/operador de caixa:

B1) O salário INICIAL será de R\$ 786,24 (Setecentos e oitenta e seis reais e vinte e quatro centavos), no período de experiência, que poderá ser de até 90 dias;

B2) O salário EFETIVO, após o período de experiência será de R\$ 822,98 (Oitocentos e vinte e dois reais e noventa e oito centavos).

C) Piso da categoria para padeiro, Confeiteiro e Salgadeiro:

C1) O salário INICIAL será de R\$ 993,39 (Novecentos e noventa e três reais e trinta e nove centavos), no período de experiência, que poderá ser de até 90 dias;

C2) O salário EFETIVO, após o período de experiência será de R\$ 1.039,81 (Um mil e trinta e nove reais e oitenta e um centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de maio de 2012 os trabalhadores que percebem acima dos respectivos pisos, terão reajuste salarial de 11,5% (onze vírgula cinco por cento) aplicável sobre os salários devidos a partir de 30 abril de 2011.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, ficando esclarecido que férias ou substituição superior a quinze dias não caracteriza eventualidade.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados adiantamento de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal, até o 15º (décimo quinto) dia útil que anteceder o pagamento.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Sempre que o empregado estiver afastado, em razão de acidente de trabalho, a empresa complementarará seu salário, de forma que receba o mesmo que receberia se estivesse trabalhando, inclusive quanto à gratificação natalina.



ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

- 1) De segunda a sábado quando normal o expediente de 07h 20m, nestes dias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum/normal para as duas primeiras horas. As horas excedentes de duas horas diárias serão remuneradas com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora comum/normal;
- 2) Quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhados aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotarão os seguintes critérios:
 - a) Quando der folga ao empregado em outro dia da semana, pagará como extras somente as horas que excederem a jornada normal (07h e 20min.), com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.
 - b) Quando não for dada a folga em outro dia da semana em que ocorreu o feriado, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remunerados com acréscimo de 100% (Cem por cento);
 - c) Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto no artigo 71 da CLT, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 50% (Cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

§ 1º Fica vedada à prorrogação do horário habitual de trabalho aos empregados estudantes, desde que os mesmo expressem desinteresse pela citada prorrogação.

§ 2º As horas habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado e FGTS.

§ 3º Fica estabelecido que as empresas e sindicatos de trabalhadores poderão estabelecer acordos devendo as empresas sempre estarem devidamente assistidas pela sua entidade de classe.

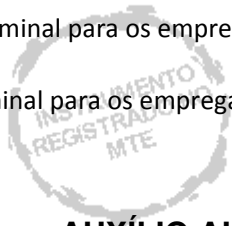
ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - PRÊMIO E ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Será concedida, uma única vez, aos empregados que na vigência desta CCT completarem 8 (oito) anos de serviços na mesma empresa, um prêmio correspondente à um mês de salário, repetindo-se a cada 05 (cinco) anos completos de trabalho.

Parágrafo Único: Durante a vigência da presente Convenção e aos empregados por ela abrangidos, a empresa pagará, a título de adicional por tempo de serviços:

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



AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Fica estabelecida que a partir de 01.05.2012 as empresas concederão auxílio alimentação no valor de **R\$ 90,00 (Noventa reais) mensais**, que será fornecido na modalidade de cartão ou ticket alimentação, ficando a critério do trabalhador em optar entre as duas formas fornecidas.

O presente benefício não é considerado como salário **IN NATURA** e não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.

Recomenda-se que todas as empresas realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), conforme previsto na Lei 6.321/76 e no Decreto nº 5, de 14.01.1991.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CRECHE

As empresas instalarão e manterão creches para que as mães com filhos menores de seis meses de idade possam deixar os mesmos durante o horário de trabalho. Não podendo a empresa instalar ou manter creches, a mesma pagará diretamente à direção da creche mais próxima ao local de trabalho, para cada filho (a) menor de seis meses de idade, o auxílio mensal de 12% (doze por cento) do salário normativo, mediante comprovação da instituição.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHO TEMPORÁRIO

Fica vedada a contratação de trabalho temporário, exceto para os casos de consultoria técnica administrativo.

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

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

a) PAI: garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 30 (trinta) dias após o parto.

b) RECÉM CASADO: Garantia de emprego 30 (trinta) dias após o casamento.

c) SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO: fica garantido o emprego para todos os empregados alistados no serviço militar, até a data da efetiva incorporação ou dispensa e aos que prestarem serviço militar terão estabilidade de 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das forças armadas, sem prejuízo do aviso prévio.

d) APOSENTADORIA: aos empregados em condições de se aposentarem e que estiverem a vinte e quatro meses deste direito, em seus prazos mínimos, desde que contem com um mínimo de oito anos na empresa, fica garantido o emprego durante o período que falta para aposentar-se.

e) EMPREGADO DOENTE: garantia de emprego ao empregado que estiver ou vier a estar em auxílio doença, até 90 (noventa) dias após a alta previdenciária.

f) GESTANTE: garantia de emprego ou salário desde a concepção até 180 (cento oitenta) dias após o parto.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS ITINERÁRIAS

O tempo dispensado em condução da empresa, nos trajetos de ida e retorno ao trabalho e suas respectivas residências, será considerado tempo de serviço para todos os efeitos legais obedecendo a lei vigente.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LANCHE

As empresas fornecerão a todos os empregados que ultrapassarem a jornada normal diária, um lanche constituído de no mínimo um café com leite e sanduíche.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGAS

Para o trabalhador sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixada no quadro de aviso, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês de quais serão os seus dias de folgas. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, por parte do empregado e do empregador, quando houver motivo justificado, desde que negociado com o chefe imediato.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos.

Legais, as que ocorrerem com estudante por motivo de prestação de exames escolar em horários que coincidam com horário de trabalho. Quando não houver coincidência entre os horários de exame e de trabalho, mesmo assim haverá dispensa, desde que no caso de exames vestibulares.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA 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, correspondente aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

§ 1º - Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido a empresa com 30 (trinta) dias de antecedência.

§ 2º - 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.

§ 3º - As empresas que mantêm escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

§ 4º - Em situações excepcionais, onde venham a atender as necessidades tanto do empregado quanto a do empregador, poderão as férias serem concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INDUMENTÁRIAS

As empresas fornecerão a todos os empregados, gratuitamente, todos os equipamentos de trabalho e proteção à saúde, segurança e higiene, inclusive vestimenta, como tocas, aventais e luvas, conforme estabelece a lei nº 6.514 de 22/12/1977 e portaria nº 3214 de 08/06/1978.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos por dispensa dos serviços por doença, com incapacidade até 15 (quinze) dias, serão fornecidos ao segurado, na seguinte ordem de preferência:

- a) Médico da empresa ou convênio;
- b) Médico do Sistema Único de Saúde (SUS);
- c) Médico do SESC ou Sesi;
- d) Médicos mantidos pela Entidade Sindical que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

As empresas fornecerão aos empregados, obrigatoriamente, comprovantes de recebimento de atestado.

Na hipótese da empresa possuir serviços médicos/odontológicos próprios, a validade dos atestados dependerá de visto dos profissionais deste. Havendo contestação, a mesma deverá ser por escrito com cópia do interessado.

§ 1º - Para a validade da justificação da ausência do empregado deverá ainda o atestado médico conter obrigatoriamente os seguintes requisitos:

- 1) Código internacional das doenças (CID);
- 2) Data e horário de atendimento;
- 3) Carimbo constando nome e CRM do médico;

4) Tendo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente.

§ 2º - Os atestados médicos, deverão, impreterivelmente, serem entregues até 24 (vinte e quatro) horas após a sessão dos efeitos deste, sob pena de ser considerada injustificada(s) a(s) falta(s).

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de acidente de trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão obrigatoriamente uma cópia do CAT para a entidade sindical obreira.

Para redução dos acidentes as empresas obrigam-se a implantar e cumprir as NR's.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL

Quando necessário, desde que previamente comunicado a empresa, os diretores do sindicato obreiro, poderão realizar visitas às dependências da empresa, as quais serão feitas em companhia de uma pessoa por esta designada.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão até 12 (doze) dias de licença remunerada na vigência desta convenção, apenas a uns dirigentes sindicais obreiros, sem prejuízo de seus vencimentos, a fim de que possam exercer suas atividades junto ao sindicato, com notificação prévia por escrito no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas remeterão ao sindicato obreiro, mensalmente, cópia do CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, bem como relação individualizada dos empregados que pagaram a taxa assistencial.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho continuarão a descontar em cada mês de seus empregados, as contribuições conforme redação de cada entidade sindical 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 10º (décimo) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecida pelo sindicato profissional, na rede bancária indicada nas mesmas. Em caso de atraso, será devida multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária. A empresa fornecerá ao Sindicato Profissional quando solicitado, relação nominal dos funcionários contribuintes, constando o salário do mês, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia da guia de recolhimento, devidamente quitada.

b) **FTIAPR, STIA Francisco Beltrão, STIA Marechal Cândido Rondon, STIA Medianeira e STIA Toledo:** 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 profissional, 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 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.

Parágrafo Primeiro: A disposição contida no presente parágrafo, será observada pela FTIAPR e os STIA's signatários da presente Convenção, exceto o STIA Marechal Cândido Rondon, que possui disposição especial. 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 nº 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 15 (quinze) 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.

Parágrafo Segundo: A disposição contida no parágrafo § 1º desta cláusula é diferente em relação ao STIA Marechal C. Rondon, quanto ao prazo máximo para apresentação da carta de oposição ao desconto que é de 30 (trinta) dias contados do dia em que recebeu o pagamento do salário reajustado em decorrência do novo instrumento normativo, bem como podendo ser enviado pelo Correios, preferencialmente por Aviso de Recebimento ou carta registrada, conforme Termo de Ajustamento de Conduta celebrado em 03/12/2010 na Ação Civil Pública 00699-2010-668-09-00-2, sendo vedado à intervenção patronal, sob pena de responsabilização por atitude anti-sindical, na forma da lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL- PATRONAL

Das empresas em favor do Sindicato Patronal. Fica estabelecido com os mesmos fundamentos e finalidades a taxa assistencial a que se sujeitarão todas as empresas associadas ou não ao aludido sindicato, e que se constitui obrigatoriedade do recolhimento em favor do **SINDICATO DA INDÚSTRIA DA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ DE CASCAVEL (SINDAP)**.

O referido recolhimento será efetuado em qualquer agência bancária, em guia própria, até o 15º dia do mês de outubro/2012. A contribuição em apreço será tomada por base a seguinte tabela:

- Taxa mínima R\$ 150,00
- de 01 a 05 funcionários R\$ 200,00
- de 06 a 10 funcionários R\$ 250,00

- Acima de 10 funcionários R\$ 300,00

O atraso no recolhimento da taxa assistencial patronal implicará em juros de mora de 0,33% ao dia após o vencimento e multa de 2% (dois por cento) após o vencimento, acrescido de correção monetária pelo índice de INPC.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As partes convencionam que sempre serão reabertas as negociações e a CCT será revisada quando houver alteração política e econômica, desde que solicitada com antecedência de 10 (dez) dias, por qualquer das partes, visando ajustar o presente documento à realidade e preservar os salários. Os entendimentos com vistas à renovação da presente CCT deverão iniciar 60 (sessenta) dias antes do término desta.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA

Fica estabelecida a penalidade de 30% (trinta por cento) do salário mínimo por empregado, pelo descumprimento de cada cláusula deste acordo, nos termos do item VIII do art. 613 da CLT, que reverterá em favor do empregado prejudicado.

Por assim haverem convencionado, assinam esta em 07 (sete) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo uma delas depositadas para fins de registro e arquivo na conformidade com o estatuído pelo art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo segundo, do art. 614 da CLT, as empresas, deverão, além de afixar no quadro de avisos, quando o tiverem, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia desta convenção coletiva de trabalho, entregar mediante recibo cópia da convenção coletiva por ocasião da admissão dos empregados, bem como, permitirão a colocação de informação do interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da direção da empresa.

LEONETE DOS SANTOS VENTURA
PRESIDENTE

SIND DOS TRABALHADORES NASIND ALIMENTACAO DE FCO BELTRA

ERNANE GARCIA FERREIRA
PRESIDENTE

FED DOS TRABALHADORES NAS INDS DE ALIMENTACAO DO EST PR

SONIA MARIA RODRIGUES DOS SANTOS
PRESIDENTE

SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL

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

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

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

LUIZ FRANCISCO KLEINIBING
PRESIDENTE
SINDICATO DA IND.DA PANIFICACAO E CONFEITARIA DO OESTE DO ESTADO DO PR-SINDAP-OESTE-PR

