

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**FTIAPR E SINDICATOS FILIADOS**

**AZEITE E ÓLEOS ALIMENTÍCIOS**

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004577/2013  
NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004377/2013

DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/10/2013  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212012621201374

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE  
CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA  
CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS  
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL  
CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE  
CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS VIA BANCO  
CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO  
CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL (QUINZENAL)  
CLÁUSULA NONA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO  
CLÁUSULA DÉCIMA - DO DIA DO PAGAMENTO  
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO  
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO  
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DO TRABALHO  
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO  
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - IGUALDADE ENTRE SEXO  
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO  
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES  
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL  
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL  
CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS EXTRAORDINARIAS  
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS  
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA  
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL  
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AMPARO À MATERNIDADE E A INFÂNCIA  
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA  
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA  
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO  
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSSIONAL  
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO  
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS  
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA  
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL  
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA-AVISO DE DISPENSA  
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL  
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES  
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO  
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA  
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO  
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR  
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO  
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO PONTO  
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE FOLGAS  
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS  
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE DOZE POR TRINTA E SEIS  
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EVENTUAIS ATRASOS  
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS  
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS  
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO  
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – VESTUÁRIO  
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TREINAMENTO EM SEGURANÇA NO TRABALHO  
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAME MÉDICO  
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS  
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS  
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS  
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL OU CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÃO SINDICAL**  
**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – FORO**  
**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – MULTA**  
**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – PRORROGAÇÃO**  
**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - VITAMINA C OU ANTIGRIPIAL**  
**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – RECOMENDAÇÕES**  
**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**  
**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - UTILIDADE E/OU IN NATURA**  
**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE GRATUITO OU SUBSIDIADO**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014  
**FTIAPR E SINDICATOS FILIADOS**  
**AZEITE E ÓLEOS ALIMENTÍCIOS**

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004577/2013  
 NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004377/2013

DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/10/2013  
 NÚMERO DO PROCESSO: 46212012621201374

FED DOS TRABALHADORES NAS INDS DE ALIMENTACAO DO EST PR, CNPJ n. 76.700.673/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA; SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA, CNPJ n. 80.920.325/0001-21, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE APARECIDO GOMES; 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; SIND.TRAB.INDS.LAT.C.DER.RACOE BAL.CASTRO E REGIAO, CNPJ n. 81.650.012/0001-63, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). WAGNER DO NASCIMENTO RODRIGUES; 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 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 TRAB IND FAB ACUCAR E ALIM JACAREZINHO REGIAO, CNPJ n. 97.478.176/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VANDERLEI GOMES DE RESENDE; 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; 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 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; 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; E SIND DA IND DE AZEITE E OLEO ALIM NO EST DO PR, CNPJ n. 75.238.725/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FREDERICO JOSE BUSATO JUNIOR 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 junho de 2013 a 31 de maio de 2014 e a data-base da categoria em 1º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Indústrias de Alimentação (Azeite e Óleos Alimentícios)**, com abrangência territorial em *Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Antonina/PR, Apucarana/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Bandeirantes/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, Boa Vista da Aparecida/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR,*

Campina do Simão/PR, Campo Bonito/PR, Cândido de Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzmaltina/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fênix/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Icaraíma/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Londrina/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/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 Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranaaguá/PR, Paranaipoema/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Pitanga/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Primeiro de Maio/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Ramiilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Ivaí/PR, São João/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São José das Palmeiras/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/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, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Boa/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Tomazina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS**

Ficam assegurados aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 01 de junho de 2013, os salários normativos a seguir especificados:

- a) **R\$ 963,60** (Novecentos e Sessenta e Três Reais e Sessenta Centavos) mensais de salário de ingresso e;

- b) **R\$ 1.053,60** (Hum mil e Cinquenta e Três Reais e Sessenta Centavos) para os trabalhadores que estão na empresa há 90 (noventa) ou mais dias e os admitidos após 01 de junho de 2013, vencidos 90 (noventa) dias de emprego.

Os salários normativos previstos nesta cláusula serão reajustados nas mesmas condições dos salários da categoria.

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

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01 de junho de 2013, serão reajustados conforme a seguir especificados, correspondentes ao período de 01 de junho de 2012 à 31 de maio de 2013, obedecidos os seguintes critérios:

- a) Os salários até R\$ 4.700,00 (quatro mil e setecentos reais) serão corrigidos pelo percentual de 8,5% (oito vírgula cinco por cento).
- b) Os salários superiores a R\$ 4.700,01 (quatro mil setecentos reais e um centavos) serão acrescidos da importância fixa de **R\$ 399,50** (Trezentos e Noventa e Nove Reais e cinquenta centavos).

**Parágrafo Único:** Serão compensados dos reajustamentos supra todos os aumentos, reajustamentos e antecipações, abonos espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas da Justiça do Trabalho ou normas legais, havidos a partir de 01 de junho de 2012, inclusive, até 31 de maio de 2013, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito expressamente concedidos a este título.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

O reajustamento e aumento salarial dos empregados admitidos após a data-base obedecerão aos seguintes critérios:

- a) Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;
- b) Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em função sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a data-base, deverão ser aplicados percentuais proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS VIA BANCO**

As empresas que não efetuam pagamento de salários em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário.

O disposto acima aplicar-se-á somente aos dias de pagamento de salários, se houver expediente bancário nesses dias ou, caso contrário, no primeiro dia útil posterior e desde que a empresa não conte com posto bancário ou não possibilite desconto de cheques internamente.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, contendo identificação da empresa e discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados e do recolhimento ao FGTS.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL (QUINZENAL)**

Garantidas as condições mais favoráveis, se preexistentes, as empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- a) 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;
- b) O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.

**CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - DO DIA DO PAGAMENTO**

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

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

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 03 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição interna que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, a partir do 15º dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia ou gerência.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DO TRABALHO**

As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção, do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho e que trabalhem na mesma empresa há mais de 12 (doze) meses, em valor equivalente à diferença entre o valor efetivamente percebido da Previdência Social e os salários líquidos, garantidas as eventuais correções salariais no período do afastamento.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO**

As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção, do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de doença, desde que na data do afastamento contem com mais de 12 (doze) meses ininterruptos de trabalho na atual empresa, e nas seguintes condições:

- a) 70% (setenta por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com até 03 (três) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa;
- b) 80% (oitenta por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 03 (três) anos e até 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa;
- c) 90% (noventa por cento) da diferença, entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - IGUALDADE ENTRE SEXO**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar, mensalmente, dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições a associações dos funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados, por escrito, pelos próprios funcionários.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

Não poderá ser descontado do salário do empregado os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão de fundos, recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas das empresas, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL**

Em conformidade com o art. 545 da CLT, as empresas descontarão em folha de pagamento dos seus empregados (as), mensalmente, as respectivas contribuições associativas (mensalidade sindical), daqueles (as) empregados (as) que se associarem a entidade profissional. O sindicato profissional enviará as empresas, a relação nominal com as autorizações dos (as) associados (as) para que se proceda ao desconto, que deverá ser recolhido em guias próprias fornecidas pela entidade sindical até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido na rede bancária indicada. As empresas enviarão ao Sindicato profissional, a relação nominal dos atingidos com o desconto, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos.

O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após a demissão, transferência do (a) empregado (a), ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do sindicato, apresentados através da empresa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL**

Tendo em vista que a presente convenção coletiva está sendo celebrada no mês de agosto/2013, eventuais diferenças salariais decorrentes do reajuste salarial serão pagas junto com o salário do mês de setembro/2013.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS EXTRAORDINARIAS**

As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado, quando normal o expediente neste dia, serão remuneradas com acréscimo de 55% (cinquenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal. As horas extraordinárias prestadas em sábados compensados, domingos ou feriados civis ou religiosos, não havendo folga compensatória em outro dia da próxima semana, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, fazendo jus a vale transporte e vale refeição. As empresas fornecerão lanches ou refeições gratuitos a seus empregados, sempre que prorroguem a sua jornada de trabalho por mais de 02 (duas) horas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Pelo presente instrumento coletivo, em atendimento ao estabelecido na Lei nº. 10101, de 19 de dezembro de 2000, entender-se-á como válido o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa, desde que abranja a todos os empregados.

Parágrafo Único: Serão encaminhados ao Sindicato dos Trabalhadores de sua base territorial os instrumentos que estabelecem os critérios de pagamento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA**

A partir de 01 de junho de 2013, as empresas concederão uma cesta básica ou ticket/vale alimentação mensal de R\$80,00 (oitenta reais) para salário até R\$4.700,00 (quatro mil e setecentos reais).

As empresas que já concedem benefício similar aos seus funcionários reajustarão o valor das mesmas a partir de 01 de junho de 2013 no mesmo percentual concedido ao salário, ou seja, pelo percentual de 8,5% (oito vírgula cinco por cento). Esses valores não poderão ser inferiores ao revisto no caput desta cláusula.

Parágrafo Único: O benefício aqui pactuado é retroativo ao mês de junho de 2013, devendo os empregadores pagarem os atrasados juntamente com o salário do mês de setembro/2013.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas concederão, a título de auxílio funeral, aos dependentes legais, importância correspondente a 03 (três) Salários Normativos de efetivação em caso de falecimento do empregado, desde que a empresa não mantenha seguro de vida em grupo inteiramente gratuito.

No caso de falecimento do cônjuge ou filhos sob a dependência legal e econômica do empregado, a este será concedida a importância de 02 (dois) Salários Normativos de efetivação, uma vez comprovados o falecimento e aludidas dependências.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AMPARO À MATERNIDADE E A INFÂNCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as partes convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais, das que se seguem:

a) Adoção do sistema de reembolso - creche, de acordo com a Portaria MTb nº. 3.296, de 03/09/1986 e, Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/1987, de 40% (quarenta por cento) do Salário Normativo vigente no mês de competência;

b) Auxílio Creche, no valor mensal de 40% (quarenta por cento) do Salário Normativo 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 a assistência aos seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como, por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 06 (seis) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA**

As empresas manterão seguro de vida em favor dos seus empregados no valor de R\$10.738,79 (Dez mil setecentos e trinta e oito reais e setenta e nove centavos). Ressalvadas as empresas que mantenham esse benefício.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que se afastar voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços na empresa por mais de 10 (dez) anos, será concedida, como gratificação, a importância correspondente a 01 (um) salário contratual.

Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem ou venham a adotar procedimentos mais benéficos.

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

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se incluem nesta garantia cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como, funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSÃO**

A operação de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias. A empresa que possuir refeitório próprio, fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) as funções exercidas pelos seus empregados e respectivas parcelas salariais.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal.

Exclue-se desta cláusula os casos pendentes de decisão judicial e aqueles que a empresa comprove não ser de sua responsabilidade a impossibilidade do acerto de contas. O não cumprimento desta cláusula acarretará multa de 50% (cinquenta por cento) do salário nominal diário, por dia excedente ao prazo nela estabelecido, até o seu efetivo pagamento, revertendo referida multa em benefício do trabalhador prejudicado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá entregar carta-aviso aos empregados, contra recibo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei nº. 7.238/1984).

Se o aviso prévio vencer dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem a 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 (junho), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA-AVISO DE DISPENSA**

O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo, ainda, se será trabalhado ou indenizado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Para os empregados que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo 10 (dez) anos de trabalho na atual empresa, na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, será concedido aviso prévio especial de 45 (quarenta e cinco) dias, estando incluídos nos 45 (quarenta e cinco) dias o aviso prévio legal de 30 (trinta) dias.

O período excedente ao previsto no Inciso II do art. 487 da CLT, corresponderá a uma indenização especial, e em nenhuma hipótese importará em dilatação do tempo de serviço do empregado para quaisquer outros fins. Não se aplica o disposto nesta cláusula aos empregados já aposentados pelo regime da Previdência Social, conforme legislação em vigor.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes, até 90 (noventa) dias após o término de período de afastamento legal, exceto nos casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisões por justa causa, transações e pedidos de demissão, os dois últimos com assistência sindical.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO**

Garantia de emprego ou salário, a partir da alta médica, ao empregado afastado por acidente de trabalho, pelo período de 12 (doze) meses em caso de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, e por período igual ao do afastamento nos casos inferiores a 15 (quinze) dias, excluídos os casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisões por justa causa, acordo entre as partes ou pedidos de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possua mais de 10 (dez) anos de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante, falte o máximo de até 12 (doze) meses para aposentar-se por tempo de serviço ou velhice, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, com base no último salário reajustado pelos índices previdenciários, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, sem que esta liberalidade implique em vínculo empregatícios ou quaisquer outros

direitos. Quando se tratar de aposentadoria especial, as contribuições previdenciárias serão reembolsadas após a concessão do benefício pelo INSS. Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá para este fim, 30 (trinta) dias de prazo, a partir de notificação da dispensa.

Será garantido ao empregado demitido sem justa causa, que esteja em vias de aposentadoria por tempo de serviço ou velhice, o reembolso das contribuições feitas a Previdência Social nas seguintes condições:

- a) Que trabalhe na mesma empresa ou grupo de empresas a mais de vinte (20) anos;
- b) Que contribua com a Previdência Social a mais de trinta (30) anos. Nestes casos a empresa reembolsará ao empregado as contribuições que efetivamente fizer a Previdência Social até a sua aposentadoria ou encontrar novo emprego, tendo como base seu último salário, evidentemente respeitando o valor do teto da Previdência Social. A empresa poderá optar em pagar na rescisão de contrato as parcelas que faltam para a aposentadoria do empregado, não responsabilizando-se neste caso pelo sucesso de seu benefício junto ao INSS. Estão excluídas desta cláusula as empresas que possuam previdência privada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

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

- a) Extinção completa de trabalho aos sábados: às sete horas e vinte minutos de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas as sextas-feiras, com acréscimo de até no máximo, 02 (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 do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Parágrafo Primeiro: Compete a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

Parágrafo Segundo: Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Quando as empresas suspenderem suas atividades por motivos técnicos, relativos à execução de serviços de manutenção ou falta de matéria-prima, não poderão exigir a compensação das horas deixadas de trabalhar em dias de férias, nem exigir sua reposição.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO**

Será facultado às empresas que possuam refeitório com fornecimento de alimentação e desde que o processo operacional assim o permita, estabelecer um intervalo de 30 (trinta) minutos para descanso e refeição, não computado na jornada de trabalho.

As empresas celebrarão acordo com seus empregados, o qual será ratificado ou não pelo sindicato profissional, no prazo de 30 dias da data de sua entrega àquela entidade, que poderá convocar assembléia para examinar e decidir a respeito.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO PONTO**

Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado vedada qualquer anotação por outra pessoa. As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição.

Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto. Sempre que o empregado julgar necessário, ser-lhe-á facultada consulta ao respectivo cartão ponto, a fim de dirimir dúvidas existentes.

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

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixado nos Quadros de Avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês de quais serão seus dias de folga.

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

As empresas considerarão como falta, justificada ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos motivos abaixo:

Para hospitalização: por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação.

Do estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

**Parágrafo único**: 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.

Paternidade: Conforme previsto no inciso XIX do artigo sétimo da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, será concedido ao pai licença de 05 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante de nascimento

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE DOZE POR TRINTA E SEIS**

As entidades sindicais presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º Inciso XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 x 36 horas, mediante as condições seguintes:

a) A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e aos lotados no setor operacional, poderá ser pactuada no regime de 12 horas de trabalho por 36 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EVENTUAIS ATRASOS**

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, de até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados.

Em contrapartida, no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinários.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a folgas alternadas cujo início das férias não deverá coincidir com o dia de repouso. Poderão as empresas, em caso de férias coletivas, antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo aqueles que ainda não façam jus à concessão, compensando-se esta antecipação quando adquirir o direito ou na rescisão.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Para os empregados com menos de 01 (um) ano e mais de 03 (três) meses de serviço efetivo na empresa e que solicitem demissão, ficará assegurado o pagamento das férias proporcionais, correspondente aos meses trabalhados. Considera - se como mês, para efeito desta cláusula, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO**

Serão asseguradas as seguintes condições de higiene e conforto aos trabalhadores:

- a) Sanitários separados para homens e mulheres, em adequada situação de limpeza;
- b) Armários individuais.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – VESTUÁRIO**

Fornecimento gratuito de vestuário comum, EPI (Equipamentos de Proteção Individual), ferramentas e outros instrumentos próprios para o trabalho, aos empregados com obrigatoriedade de uso por parte destes, quando exigidos pelas empresas ou pela Lei, para a prestação de serviços.

Na rescisão de contrato de trabalho ou na data de substituição de uniformes, EPI e outros instrumentos de trabalho, o empregado se obriga a devolver o que anteriormente lhe fora fornecido, sob pena de desconto do valor correspondente nas verbas a ele devidas

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TREINAMENTO EM SEGURANÇA NO TRABALHO**

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado parcial, ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento das áreas de trabalho, bem como das atividades da empresa.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAME MÉDICO**

As empresas realizarão os exames médicos exigidos por Lei ou pela empresa em dias normais de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291 de 20.02.1984 (D.O.U. de 21.02.1984) 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, planos de saúde e Entidade Sindical que tenham serviço médico. Por odontólogo nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas no período diurno ou noturno, para casos de acidentes de trabalho ou mau súbito, manterão caixa de primeiros socorros em local apropriado, assim como, condições para pronto atendimento.

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

A empresa liberará 02 (dois) dirigentes sindicais por ano, com direito de gozo de licença remunerada, até o limite individual de 05 (cinco) dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para participação em cursos profissionalizantes e/ou cursos e/ou encontros sindicais, desde que haja comunicação prévia de 03 (três) dias corridos.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL OU CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

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

- FTIAPR, STIA Apucarana, STIA Dois Vizinhos, STIA Francisco Beltrão, STIA Jacarezinho, STIA Jaguapitã, STIA Paranaguá e Litoral e STIA Marechal Cândido Rondon: 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. 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.

- 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. A empresa fornecerá 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.

- SEIA Umuarama e STIA Cianorte: 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. A empresa fornecerá 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. 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 pode cogitar a presença de carta de oposição ao desconto da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL entregue diretamente na empresa, contudo, de acordo com as diretrizes para atuação do MPT – Ministério Público do Trabalho em matérias sindicais, conforme deliberação da 2ª reunião nacional realizada em maio/2010 da CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical fica assegurado aos empregados não associados à entidade sindical obreira, o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial profissional por manifestação (carta) firmada (redigida) de próprio punho ou digitada, assinada e apresentada diretamente pelo empregado na sede ou sub-sede da Entidade Profissional, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados da apresentação da nova Convenção Coletiva de Trabalho na empresa ou Escritório de contabilidade. Se por algum motivo houver recusa do Sindicato ou Federação, em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. É assegurado a todos os trabalhadores não associados ao Sindicato à participação na assembleia, onde é discutida e deliberada a respeito da contribuição assistencial. 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, conforme Termo de Ajustamento de Conduta celebrado em 03/12/2010 na Ação Civil Pública 00699-2010-668-09-00-2.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÃO SINDICAL**

No dia da eleição sindical, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas designarão local apropriado para o processo de votação, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista com vistas à presente Convenção Coletiva de Trabalho, será a Vara do Trabalho, da localidade onde o empregado presta seus serviços ao empregador.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – MULTA**

Fica estipulada multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria vigente à época, por empregado, nos casos de descumprimento as cláusulas da presente convenção, revertendo o valor a favor da parte prejudicada. Não se aplica esta multa quando a cláusula, em seu bojo, já estabelecer penalidades a respeito.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – PRORROGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT, devendo os entendimentos com relação à próxima convenção iniciarem 60 dias antes do término da presente.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - VITAMINA C OU ANTIGRIPIAL**

As empresas providenciarão até o mês de março de 2014, no próprio ambiente de trabalho ou em farmácia conveniada, na localidade onde estiver sediada a empresa, a vacinação antigripal de todos os empregados, sem qualquer custo para os mesmos, sendo que tal benefício não caracteriza “SALÁRIO IN NATURA”.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – RECOMENDAÇÕES**

Recomenda-se às empresas, conforme suas possibilidades:

- a) Participarem e utilizarem o programa relativo ao SALÁRIO EDUCAÇÃO, previsto no art. 208 da Constituição Federal e decreto-lei nº 1422/75, regulamentado pelos decretos 87.043/82 e 88.374/83, visando oferecer seus benefícios aos empregados;
- b) Havendo possibilidade, celebrem convênio com entidades bancárias objetivando efetuar o pagamento do abono e rendimentos do PIS dentro de suas dependências;
- c) Celebrem convênio com farmácias, visando oferecer facilidade na aquisição de medicamentos a seus empregados;
- d) Examinem a viabilidade de conceder a seus empregados uma Cesta contendo produtos básicos de alimentação e de higiene pessoal.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas afixarão em seus quadros de aviso, comunicações de autoria e responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, desde que assinados por sua diretoria e previamente aprovados pela direção das empresas.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - UTILIDADE E/OU IN NATURA**

O fornecimento de utilidades e benefícios fornecidos pela empresa, como auxílio-alimentação, sob forma de tickets ou vales, plano de saúde, plano de previdência privada, seguro de vida em grupo, e outros, têm caráter eminentemente indenizatório, não acarretando a sua incorporação a salários, e teor do art. 458 da CLT.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE GRATUITO OU SUBSIDIADO**

Visando preservar as condições oferecidas pelas empresas que subsidiam, ou venham a subsidiar, total ou parcialmente, o transporte de seus empregados, cuja localização não esteja coberta por linhas regulares de transporte coletivo urbano, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado, nos termos da legislação que instituiu o vale-transporte (Leis 7.418/85 e 7.619/87 e Dec. 95.247/87), inclusive horas in itinere.

Curitiba, 06 de agosto de 2013.

JOSE APARECIDO GOMES  
Presidente  
SINDICATO TRABALHADORES IND  
ALIMENTACAO DE APUCARANA

SONIA MARIA RODRIGUES DOS SANTOS  
Presidente  
SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS  
DE ALIM DE CASCAVEL

WAGNER DO NASCIMENTO RODRIGUES  
Secretário Geral  
SIND.TRAB.INDS.LAT.C.DER.RACOE BAL.CASTRO E REGIAO

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

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

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

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

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

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

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

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

FREDERICO JOSE BUSATO JUNIOR  
Presidente  
SIND DA IND DE AZEITE E OLEO ALIM NO EST  
DO PR

*A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Home>*