

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR005050/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/12/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR068829/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.005537/2017-40  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/12/2017

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

SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,OL, AZEI,TRIG, LAC, PANIF,CONF, TORR E MOA DE CAF, MASS ALIM E DE ALIM DE MARINGA-STIAM, CNPJ n. 76.349.919/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA;

E

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

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional do 1º grupo a que refere o anexo I, do artigo 577 da CLT, do plano da CNTA, ou seja: Indústria de cerveja e bebidas em geral; do vinho; de águas minerais; do azeite e óleos alimentício; de torrefação e moagem do café; de café solúvel; do trigo, milho, soja e mandioca; do arroz; da aveia; do açúcar; da refinação do sal; de panificação e confeitaria de produtos de cacau e balas; do mate; de laticínios (fabricação de queijo, iogurte, coalhada, requeijão, ricota, doce de leite, resfriamento e pasteurização, leite condensado, dietético, nata leite fermentado com lactobacilos, creme de leite e fabricação de manteiga); De massa alimentícia e biscoitos; de doces e conservas alimentícias e biscoitos; de doces e conservas alimentícias; de carnes (abate e frigorificação de bovinos, suínos, ovinos, caprinos, eqüideos, coelhos, lingüiças, salsichas, embutidos em geral, charque, banha, toucinho, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, carne seca, salgada, defumada, extratos de carne, sopas e caldos de carne, tripas e miúdos de animais); de produtos Avícolas(abate e frigorificação de aves, embutidos em geral, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, extratos de aves, sopas e caldos e aves, tripas e miúdos de aves); do frio; do fumo; de imunização e tratamento de frutas; do beneficiamento do café; alimentar de congelados, supercongelados sorvetes, concentrados e liofilizados; de rações balanceadas; de pesca; de produtos alimentares diversos (merenda escolar, dietéticos, adoçantes, leveduras, coalhos, fabricação de vinagre, amendoim e castanha de caju torrados e salgados, pós-alimentícios, pudins, gelatinas, refrescos, industrialização do chá, baunilha, colorau, mostarda, páprica, maionese, ovo em pó, germen de cereais, coco ralado, fécula de batata, enzimas para industrias alimentares, sucos e concentrados de frutas); de beneficiamento e empacotamento de produtos alimentares, empregados e funcionários, mesmo terceirizados, que atuam e trabalham no ramo das empresas/industriais da área de alimentação e outros, enfim de todos os trabalhadores com vinculo empregatício direto e mesmo laborando em empresas que prestam serviços como terceirizadas, com abrangência territorial em Alto Paraná/PR, Ângulo/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Barbosa Ferraz/PR, Campo Mourão/PR, Cruzeiro Do Sul/PR, Doutor Camargo/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Farol/PR, Floraí/PR, Floresta/PR, Iguaçu/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Loanda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Nossa Senhora Das Graças/PR, Nova Esperança/PR, Nova Londrina/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Paranacity/PR, Paranaíba/PR, Peabiru/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Quinta Do Sol/PR, São Carlos Do Ivaí/PR, São João Do Caiuá/PR, São Jorge Do Ivaí/PR, Sarandi/PR, Tamboara/PR, Terra Rica/PR e Uniflor/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, no mês de maio/2017, o seguinte salário normativo:

**Salário normativo de ingresso:** nenhum trabalhador poderá ser admitido por salário inferior a **R\$ 1.130,00** (um mil cento e trinta reais) mensais.

**Salário normativo de efetivação:** para os empregados que estejam na empresa há 90 (noventa) ou mais dias, será garantido o salário normativo de **R\$ 1.260,00** (um mil duzentos e sessenta reais) mensais.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários do mês de maio/2017 serão reajustados com o percentual de **4,5%** (quatro vírgula cinco por cento), aplicados sobre os salários de maio/2016, já reajustados pela convenção coletiva de trabalho 2016/2017.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A aplicação do reajuste conforme acima estabelecido corrige os salários de forma a não ensejar diferenças até 30 de Abril de 2017.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As diferenças salariais referentes aos meses de maio, junho, julho, agosto e setembro, deverão ser pagas junto com os salários de outubro/2017.

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

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

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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

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

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

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

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica esclarecido que substituição por férias integrais ou parciais não caracteriza eventualidade.

#### **CLÁUSULA OITAVA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontá-lo no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

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

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da C.L.T., além dos descontos permitidos em Lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

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

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

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

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

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

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

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

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

I. De segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias:

- a) Com o acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;
- b) Com o acréscimo de 70% (setenta por cento) para as excedentes das duas horas diárias.

II. Quando a empresa exigir de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis, religiosos e municipais ou sábados já compensados, adotará o seguinte critério de pagamento:

- a) Quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagarão como horas extras somente as que excederem da jornada normal, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado constante já do salário mensal; e,
- b) Quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados já compensados, domingos, feriados civis e religiosos serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

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

#### **ADICIONAL NOTURNO**

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

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até as 05 horas do outro dia, serão de 60 (sessenta) minutos, porém pagas com acréscimo de 40% (quarenta por cento), já incluído neste percentual o previsto no artigo 73, da C.L.T.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A jornada de trabalho que se inicia até as 24 horas de um dia, terá adicional noturno estendido até as 07 horas do dia seguinte, se trabalhadas.

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

O pagamento do Adicional de Insalubridade previsto na legislação não desobriga a empresa de buscar resolver suas causas geradoras.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os exames periódicos de saúde dos funcionários que percebem o Adicional de Insalubridade estarão principalmente direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco estejam submetidos.

#### **OUTROS ADICIONAIS**

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

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

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

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

**a) para hospitalização:** por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar para cirurgia, mediante comprovação;

**b) do estudante:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental.

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de **R\$ 140,00 (cento e quarenta reais)**, que poderá ser fornecida através das

seguintes modalidades:

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa que já concede o mesmo benefício em valor igual ou superior ao supracitado não está obrigada a pagar o benefício em duplicidade desvinculado de política de assiduidade, Banco de Horas ou qualquer outra política de benefícios da empresa. No entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para no mínimo **R\$140,00 (cento e quarenta reais)** e se superior não poderá haver redução no valor já pago.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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 TERCEIRO:** O benefício aqui pactuado é retroativo à 1º de maio de 2017, devendo os empregadores pagar a diferença dos meses de maio, junho, julho, agosto e setembro, junto com os salários do mês de outubro/2017.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE**

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

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

## **AUXÍLIO SAÚDE**

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGUROS E ASSOCIAÇÕES**

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

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

## AUXÍLIO CRECHE

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

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

- a) Adoção do sistema de reembolso creche, 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 os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas;

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

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

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

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

**PARÁGRAFO QUINTO:** Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal. As empregadas com filhos em creche interna ou externa estarão desobrigadas da prestação de serviços extraordinários, se não houver concordância expressa das mesmas.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho de seus empregados os cargos ou funções por eles exercidos, observando rigorosamente o previsto no art. 29 da C.L.T., que determina ao empregador o prazo de 48 horas para proceder o registro ou anotações necessárias na carteira de trabalho do empregado.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

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

- a)** até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término do contrato de experiência ou por prazo determinado;
- b)** até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados, o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua

correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de renovação da convenção coletiva de trabalho, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

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

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

### **AVISO PRÉVIO**

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

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

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

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

### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

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

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

### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

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

Os contratos de experiência não ultrapassarão de 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas entregarão, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de readmissão destes empregados não será celebrado contrato de experiência, desde que dentro do ano e para a mesma função.

### **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

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

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

### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

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

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho mais benéficas prevalecerão sobre as da presente convenção e, na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACERVO TÉCNICO

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TESTE ADMISSIONAL

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa que possuir refeitório próprio fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

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

## FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INSTRUMENTO DE TRABALHO

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

## ESTABILIDADE GERAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

**a)** Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar, obrigatoriamente, no prazo de 30 (trinta) dias após o aviso prévio, à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

**b)** Desde a comunicação da concepção é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquina e equipamentos reprodutivos, durante os 03 (três) primeiros meses de gestação;

**II. Enfermidade:** no caso de cirurgia com afastamento do trabalho por prazo superior a 30 dias, o empregado gozará estabilidade no emprego por 30 (trinta) dias, contados da data de seu retorno ao trabalho;

**III. Do acidentado:** o empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independente da percepção do auxílio-acidente.

**IV. Aposentadoria:** aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais e que preencham as condições previstas no Decreto n.º 3.048/99, fica garantido o emprego e salário, no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria.

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

**b)** Os mesmos critérios serão adotados para a aposentadoria por idade;

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

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

**a)** rescisão do contrato de trabalho por justa causa;

**b)** término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou contrato de experiência;

**c)** pedido de demissão; e,

**d)** acordo com anuência ou assistência da Entidade Sindical.

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

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

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

**a) Extinção completa de trabalho aos sábados:** as horas correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com um acréscimo

de, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se complete a carga horária semanal, respeitados os intervalos de lei;

**b) Extinção parcial de trabalhos aos sábados:** as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, observadas as coordenadas básicas referidas na hipótese anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas ora estabelecidas. Com a manifestação de comum acordo supra referido, a ser expresso em instrumento próprio firmado pela empresa e seus empregados, tem-se por cumpridas as exigências legais, cabendo, entretanto, à empresa homologar o acordo de que ora se trata, no Sindicato, o qual deverá ser fixado no quadro de avisos, permanentemente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando houver feriados civis ou religiosos que coincidam com sábado compensado, a empresa poderá, 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.

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da C.L.T.

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

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

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

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

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposições legais, designarão local em condições de higiene, para o lanche de seus empregados.

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

### **CONTROLE DA JORNADA**

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

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica permitida a alteração de horário de trabalho por parte dos empregados, quando houver motivo justificado, com a concordância da empresa

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeições, procedendo ao registro do intervalo no próprio cartão ponto, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será obrigatória a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedada qualquer anotação por outra pessoa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá, obrigatoriamente, ser anotado no cartão ponto.

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

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

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

As empresas liberarão os empregados para o saque do PIS, sendo de no mínimo 04 (quatro) horas, durante o expediente bancário.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio, ou posto bancário.

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

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

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

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

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

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

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

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual, gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou por elas exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores. Quando se constituir exigência das empresas a utilização de uniformes, elas os fornecerão nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CIPA**

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

### **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

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

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de acidente do trabalho, ou de trajeto, as empresas

enviarão uma cópia da CAT para a Entidade Profissional.

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

As empresas viabilizarão programas, juntamente com as Entidades de Trabalhadores, no sentido de prevenção quanto à dependência química de seus empregados (álcool e drogas), bem como encaminharão os pacientes para tratamento adequado e incluirão palestras na Semana de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

#### **EXAMES MÉDICOS**

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

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

#### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

Os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até quinze (15) dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para-estatais e Entidade Sindical, que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação, a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

#### **PRIMEIROS SOCORROS**

##### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará, obrigatoriamente, seus familiares, o mais breve possível.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua locomoção normal, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência, sendo que para tal fim o empregado ou seus familiares deverá fazer a devida comunicação à empresa.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

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

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos Profissionais, em 02 (dois) dias por ano, local e meio para esse fim.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As datas serão convencionadas de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado e nos períodos de descanso da jornada de trabalho, salvo acordo.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

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

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

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

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas continuarão descontando, mensalmente, o equivalente a 1% (um por cento) do salário normativo de efetivação, de todos os seus funcionários. Fica assegurado ao trabalhador não sindicalizado, o direito de oposição do desconto da referida taxa, até 20 dias após a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho devendo apresentar ao sindicato profissional, carta de oposição, escrita de próprio punho, individualizada e assinada pelo próprio trabalhador. Deverá ainda ser apresentada, junto com a carta, cópia de sua CTPS para fins de identificação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em se tratando de trabalhador analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente, na sede da Entidade Profissional, através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A Entidade Profissional fornecerá recibo de entrega da declaração de oposição, o qual deverá ser apresentado ao empregador para não ser procedido o desconto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Nas localidades onde não existir sede ou sub-sede das Entidades Profissionais, a oposição poderá ser procedida por carta registrada com AR.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica esclarecido que as empresas não poderão ser intermediárias no assunto, ou seja, recebimento do comunicado de oposição e posterior encaminhamento a Entidade dos Trabalhadores.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A referida Contribuição Negocial, respeitadas as disposições constitucionais sobre a matéria, especialmente o artigo 513, letra "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 8º da Constituição Federal, foram aprovadas pela Assembleia Geral Extraordinária realizada pela Entidade Profissional no dia 2 de abril de 2017, conforme convocação publicada no Jornal do Povo de Maringá/PR., página B-4 do dia 22 de março de 2017 e editais afixados nas empresas.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O recolhimento da Contribuição Negocial, sem multa é o quinto dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias, pagas na rede bancária indicada nas mesmas. A multa por atraso do recolhimento da contribuição negocial é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso incidirá juros de 1% ao mês.

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

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

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

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

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

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - FORO**

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTATIVIDADE SINDICAL**

A título de esclarecimento, os municípios membros desse instrumento coletivo de trabalho são representados pelas entidades profissionais signatárias conforme segue:

**a) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO AÇÚCAR, CARNE, AVÍCOLAS, BEBIDAS, ALIMENTAÇÃO ANIMAL, ÓLEOS E AZEITES, TRIGO, LATICÍNIOS, PANIFICADOS, CONFEITARIAS, TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ, MASSAS ALIMENTÍCIAS E DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ:**

Alto Paraná, Ângulo, Astorga, Atalaia, Barbosa Ferraz, Campo Mourão, Cruzeiro do Sul, Doutor Camargo, Engenheiro Beltrão, Farol, Fênix, Floráí, Floresta,, Floriano, Iguaraçu,

Itambé, Ivatuba, Jussara, Loanda, Luiziana, Mamborê, Mandaguaçu, Mandaguari, Marialva, Maringá, Nossa Senhora das Graças, Nova Esperança, Nova Londrina, Ourizona, Paiçandú, Paranacity, Paranavaí, Peabiru, Presidente Castelo Branco, Quinta do Sol, São Carlos do Ivaí, São João do Caiuá, Saõ João do Ivaí, Sarandi, Tamboara, Terra Rica, Uniflor.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os municípios já criados e aqui nominados e os novos municípios que oficialmente forem criados em função de desmembramento de outro município até então pertencente à base territorial, nela se compreendem.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 01 de maio de 2018 a 30 de abril de 2019, deverão ter início 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO**

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

**RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA**  
**PRESIDENTE**

**SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,OL, AZEI,TRIG, LAC, PANIF,CONF, TORR E MOA DE CAF, MASS ALIM E DE ALIM DE MARINGA-STIAM**

**IGNACIO MARIA CARRAU SUPPARO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DA INDUSTRIA DO MATE NO ESTADO DO PARANA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA APROVAÇÃO ASSEMBLEIA GERAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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