

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002808/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/08/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043333/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.015062/2017-88
DATA DO PROTOCOLO: 02/08/2017

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

SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRÍAS DE ALIM DE CASCAVEL, CNPJ n. 78.681.517/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIA SANCHES NIZAS FERNANDES;

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

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

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCISCO BELTRAO, CNPJ n. 78.687.407/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEONETE DOS SANTOS VENTURA;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.700.673/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

E

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

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) **Todos os trabalhadores nas Indústrias da Alimentação**, com abrangência territorial em **Anahy/PR, Assis Chateaubriand/PR, Boa Vista Da Aparecida/PR, Braganey/PR, Cafelândia/PR, Campo Bonito/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Diamante Do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Entre Rios Do Oeste/PR, Espigão Alto Do Iguaçu/PR, Formosa Do Oeste/PR, Foz Do Iguaçu/PR, Guaíra/PR, Guaraniáçu/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iracema Do Oeste/PR, Itaipulândia/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maripá/PR, Matelândia/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Missal/PR, Nova Aurora/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde Do Oeste/PR, Palotina/PR, Pato Bragado/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas Do Iguaçu/PR, Ramilândia/PR, Santa Helena/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Tereza Do Oeste/PR, Santa Terezinha De Itaipu/PR, São José Das Palmeiras/PR, São Miguel Do Iguaçu/PR, São Pedro Do Iguaçu/PR, Serranópolis Do Iguaçu/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Três Barras Do Paraná/PR, Tupãssi/PR e Vera Cruz Do Oeste/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO PARA O ANO DE 2017

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2017 a 30/04/2018

Para os contratados a partir de 1º de maio de 2017, fica estabelecidos os seguintes salários normativos:

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

A1) O salário INICIAL será de R\$ 1.170,40 (um mil cento e setenta reais e quarenta centavos), no período de experiência, que poderá ser de até 90 dias;

A2) O salário EFETIVO, após o período de experiência, será de R\$ 1.222,58 (um mil duzentos e vinte dois reais e cinquenta e oito centavos).

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

B1) O salário INICIAL será de R\$ 1.222,58 (um mil duzentos e vinte dois reais e cinquenta e oito centavos), no período de experiência, que poderá ser de até 60 dias;

B2) O salário EFETIVO, após o período de experiência será de R\$1.280,40 (um mil duzentos e oitenta reais e quarenta centavos).

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

C1) O salário INICIAL será de R\$ 1.522,40 (um mil quinhentos e vinte e dois reais e quarenta centavos), no período de experiência, que poderá ser de até 90 dias;

C2) O salário EFETIVO, após o período de experiência será de R\$ 1.590,60 (um mil quinhentos e noventa reais e sessenta centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2017 a 30/04/2018

Em 1º de maio de 2017 os trabalhadores que percebem acima dos respectivos pisos, terão reajuste salarial de 5% (cinco por cento) aplicável sobre os salários devidos a partir de 01 de maio de 2016.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

1) De segunda a sábado quando normal o expediente de 07h 20m, nestes dias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum/normal para as duas primeiras horas. As horas excedentes de duas horas diárias serão remuneradas com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora comum/normal;

2) Quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhados aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotarão os seguintes critérios:

a) Quando der folga ao empregado em outro dia da semana, pagará como extras somente as horas que excederem a jornada normal (07h e 20min.), com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

b) Quando não for dada a folga em outro dia da semana em que ocorreu o feriado, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remunerados com acréscimo de 100% (Cem por cento);

c) Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto no artigo 71 da CLT, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 50% (Cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

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

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

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Será concedido mensalmente aos empregados, por esta Convenção Coletiva de Trabalho, adicional por tempo de serviço da seguinte forma:

- a) 1 % (um por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham 12 (doze) meses completos na empresa;
- b) 2 % (dois por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham 24 (vinte e quatro) meses completos na empresa;
- c) 3 % (três por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham 36 (trinta e seis) meses completos na empresa;
- d) 5 % (cinco por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham 60 (sessenta) meses completos na empresa;

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO PARA O ANO DE 2017

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2017 a 30/04/2018

Fica estabelecida que a partir de **01.05.2017** as empresas concederão auxílio alimentação no valor de **R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais)** mensais, que será fornecido na modalidade de cartão ou ticket alimentação, ficando a critério do trabalhador em optar entre as duas formas fornecidas.

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

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CRECHE

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHO TEMPORÁRIO

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

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

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

- a) PAI: garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 30 (trinta) dias após o parto.
- b) RECÉM CASADO: Garantia de emprego 30 (trinta) dias após o casamento.
- c) SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO: fica garantido o emprego para todos os empregados alistados no serviço militar, até a data da efetiva incorporação ou dispensa e aos que prestarem serviço militar terão estabilidade de 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das forças armadas, sem prejuízo do aviso prévio.
- d) APOSENTADORIA: aos empregados em condições de se aposentarem e que estiverem a vinte e quatro meses deste direito, em seus prazos mínimos, desde que contem com um mínimo de oito anos na empresa, fica garantido o emprego durante o período que falta para aposentar-se.
- e) EMPREGADO DOENTE: garantia de emprego ao empregado que estiver ou vier a estar em auxílio doença, até 90 (noventa) dias após a alta previdenciária.
- f) GESTANTE: garantia de emprego ou salário desde a concepção até 180 (cento oitenta) dias após o parto.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS ITINERÁRIAS

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LANCHE

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGAS

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

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem com estudante por motivo de prestação de exames escolar em horários que coincidam com horário de trabalho.

Parágrafo Único: Quando não houver coincidência entre os horários de exame e de trabalho, mesmo assim haverá dispensa, desde que no caso de exames vestibulares.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FÉRIAS

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

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

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

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INDUMENTÁRIAS

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

A) Atestados Médicos em geral

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

1. Médico da empresa ou convênio;
2. Médico do Sistema Único de Saúde (SUS);
3. Médico do SESC ou SESI;
4. Médicos mantidos pela Entidade Sindical que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

As empresas fornecerão aos empregados, obrigatoriamente, comprovantes de recebimento de atestado. Na hipótese da empresa possuir serviços médicos/odontológicos próprios, a validade dos atestados dependerá de visto dos profissionais deste. Havendo contestação, a mesma deverá ser por escrito com cópia do interessado.

Parágrafo Primeiro: Para a validade da justificação da ausência do empregado deverá ainda o atestado médico conter obrigatoriamente os seguintes requisitos:

1. Data e horário de atendimento;
2. Carimbo constando nome e CRM do médico;
3. Teto de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente.

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

B) Atestados Médicos de acompanhante

Além dos atestados médicos, fornecidos pela rede pública e privada de saúde, assegura-se a eficácia dos atestados fornecidos pelos serviços médicos e odontológicos conveniados do sindicato, para fim de abono de faltas ao serviço.

Parágrafo Primeiro: Assegura-se o direito à ausência ao trabalhador para levar o filho ao médico menor de 12 anos ou dependente previdenciário, mediante comprovação no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após a consulta ou tratamento. Por ocasião de consulta, internamento e exigência médica (Art. 10 inciso V e Art. 12 da Lei Federal 8069/90), fica assegurada à mãe, pai ou responsável legal, a ausência ao trabalho nos dias que permanecer em acompanhamento e tratamento junto ao filho sem prejuízos de salários e consectários.

Parágrafo Segundo: A empresa concederá dispensa remunerada para que os empregados possam acompanhar seus filhos menores de 12 (doze) anos de idade aos hospitais nos seguintes casos:

1. Três (3) dias para internamento clínico ou cirúrgico;
2. As faltas somente serão abonadas mediante atestado médico, comprovando o internamento clínico ou cirúrgico, do referido dependente;
3. Quando o pai e a mãe forem, ambos, empregados da empresa, o benefício será concedido apenas a um deles;
4. Caso a criança necessite de internação por prazo superior a 03 (três) dias, em caso de internamento clínico ou cirúrgico, ou a entrega de atestados de acompanhamento já tenha superado os 03 (três) dias, será garantido ao pai ou mãe dispensa sem remuneração durante todo o período de internação, mediante apresentação de atestado médico, bem como, esta dispensa não será computada para descontos nos pagamentos e gozos de férias, pois justificada a ausência do trabalhador (a);
5. Caso o filho menor de 12 anos, por recomendação médica, tenha de ficar em repouso na sua residência, o pai ou a mãe, terão direito ao mesmo prazos estipulado no item 1 deste parágrafo, ultrapassado o prazo, a licença não será remunerada e adotará os critérios do item 4 deste parágrafo.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de acidente de trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão obrigatoriamente uma cópia do CAT para a entidade sindical obreira. Para redução dos acidentes as empresas obrigam-se a implantar e cumprir as NR's.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL OU CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

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

a) STIA Cascavel: equivalente a 1,0% (um por cento) do salário normativo de efetivação. O recolhimento da Contribuição Assistencial, sem multa deverá ser efetuada até o 10º (décimo) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecida pelo sindicato profissional, na rede bancária indicada nas mesmas. Em caso de atraso, será devida multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária. A empresa fornecerá ao Sindicato Profissional quando solicitado, relação nominal dos funcionários contribuintes, constando o salário do mês, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia da guia de recolhimento, devidamente quitada.

b) FTIAPR, STIA Francisco Beltrão, STIA Marechal Cândido Rondon, STIA Medianeira e STIA Toledo: equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário normativo de efetivação. O recolhimento da Contribuição Assistencial Profissional, sem multa deverá ser efetuada até o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas por cada sindicato profissional, na rede bancária indicada nas mesmas. A multa por atraso do recolhimento da Contribuição Assistencial Profissional é de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária. As empresas fornecerão aos Sindicatos Profissionais quando solicitado, relação nominal dos funcionários contribuintes, constando o salário do mês, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia da guia de recolhimento, devidamente quitada.

Parágrafo Primeiro: A disposição contida no presente parágrafo, será observada pela FTIAPR e os STIA's signatários da presente Convenção, exceto o STIA Marechal Cândido Rondon, que possui disposição especial. Diante do teor da decisão proferida pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, em sede de Recurso Extraordinário, atuado sob nº. 189960-3, reconhecido à legitimidade da Contribuição Assistencial obrigatória para todos empregados, já que todos os trabalhadores se beneficiam das vantagens das convenções e acordos coletivos, associados ou não, motivo pelo qual devem contribuir para a

manutenção da Entidade Sindical Profissional e, com o cancelamento do Enunciado n.º 74 do TST, e considerando que as negociações salariais constituem serviços prestados à categoria e, portanto devem ser remunerados, não sendo justo que alguns somente usufruam do benefício (reajuste salarial e demais vantagens conquistadas), sem arcar com os ônus que as negociações acarretam. Assim não se cogita mais a presença de carta de oposição de desconto da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL entregue na empresa. Contudo, de acordo com as diretrizes para atuação do MPT em matérias sindicais, conforme deliberação da 2ª reunião nacional realizada em maio/2010 da CONALIS-Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical, fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial profissional por manifestação redigida de próprio punho ou digitada, assinada e apresentada diretamente pelo empregado na sede ou sub-sede da Entidade Profissional, no prazo máximo de 15 (quinze) dias contados do dia em que recebeu o pagamento do salário reajustado em decorrência do novo instrumento normativo. Se por algum motivo houver recusa do Sindicato ou Federação, em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. Fica vedada a oposição promovida ou intermediada pela empresa ou por terceiros, sendo tal procedimento caracterizado como conduta anti-sindical a ser punido com elevadas multas na forma da lei.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL- PATRONAL

Das Empresas em favor do Sindicato Patronal:

Fica estabelecido taxa confederativa patronal, nos valores de R\$ 100,00 (cem reais) para panificadoras de 0 a 10 funcionários ou R\$ 200,00 (duzentos reais) para panificadoras com o quadro de funcionários de 11 ou mais, que será recolhido a favor do SINDAP – Sindicato da Indústria de Panificação e Confeitaria do Oeste do Paraná, em guias próprias, com vencimento fixado em 15 (quinze) de agosto do ano corrente, na rede bancária indicada nas mesmas, conforme definida em assembleia realizada no dia 16 de março de 2017.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

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

CLAUDIA SANCHES NIZAS FERNANDES
PRESIDENTE
SIND DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO DE CASCAVEL

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

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

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

GILBERTO LUIZ BORDIN
PRESIDENTE
SINDICATO DA IND.DA PANIFICACAO E CONFEITARIA DO OESTE DO ESTADO DO PR-SINDAP-OESTE-PR

LEONETE DOS SANTOS VENTURA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCISCO BELTRAO

ERNANE GARCIA FERREIRA
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA

ANEXOS

ANEXO I -

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)[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>.