

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO — PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA REGIÃO OESTE**  
**FTIAPR & SINDICATOS FILIADOS 2015/2016**

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; 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 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; SIND DOS TRABALHADORES NASIND ALIMENTACAO DE FCO BELTRA, CNPJ n. 78.687.407/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEONETE DOS SANTOS VENTURA; SINDICATO DOS TRAB.NAS IND.DE ALIMENTACAO DE TOLEDO, CNPJ n. 78.115.698/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MOACIR LOPES BELINO; E SINDICATO DA IND.DA PANIFICACAO E CONFEITARIA DO OESTE DO ESTADO DO PR-SINDAP-OESTE-PR , CNPJ n. 03.017.419/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ FRANCISCO KLEINIBING; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação (Panificação e Confeitaria)**, 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, Guaraniaçu/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iracema do Oeste/PR, Itaipulândia/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maripá/PR, Matelândia/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Missal/PR, Nova Aurora/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palotina/PR, Pato Bragado/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Ramilândia/PR, Santa Helena/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, São José das Palmeiras/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tupãssi/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.*

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Para os contratados a partir de 1º de maio de 2015, 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\$ 1.009,80** (Um mil e nove reais e oitenta centavos), no período de experiência, que poderá ser de até 90 dias;

A2) O salário EFETIVO, após o período de experiência, será de **R\$1.056,00** (Um mil e cinquenta e seis reais).

**B) Piso da categoria para Caixa/Operador de Caixa:**

B1) O salário INICIAL será de **R\$ 1.056,00** (Um mil e cinquenta e seis reais), no período de experiência, que poderá ser de até 60 dias;

B2) O salário EFETIVO, após o período de experiência será de **R\$ 1.106,60** (Um mil cento e seis reais e sessenta centavos).

**C) Piso da categoria para Padeiro, Confeiteiro e Salgadeiro:**

C1) O salário INICIAL será de **R\$ 1.315,60** (Um mil trezentos e quinze reais e sessenta centavos), no período de experiência, que poderá ser de até 90 dias;

C2) O salário EFETIVO, após o período de experiência será de **R\$ 1.372,80** (Um mil trezentos e setenta e dois reais e oitenta centavos).

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 01 de maio de 2015 os trabalhadores que percebem acima dos respectivos pisos, terão **reajuste salarial de dez por cento (10%)**, aplicável sobre os salários devidos a partir de 01 de maio de 2014, já devidamente corrigidos pela convenção coletiva anterior.

**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.

**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.

**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.

**Parágrafo Primeiro:** Fica vedada à prorrogação do horário habitual de trabalho aos empregados estudantes, desde que os mesmo expressem desinteresse pela citada prorrogação.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** Fica estabelecido que as empresas e sindicatos de trabalhadores poderão estabelecer acordos devendo as empresas sempre estarem devidamente assistidas pela sua entidade de classe.

#### **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;

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Fica estabelecida que a partir de 01 de maio de 2015, as empresas concederão auxílio alimentação no valor de **R\$ 145,00 (Cento e Quarenta 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.

#### **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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

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

## **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.

## **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.

## **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.

## **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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem com estudante por motivo de prestação de exames escolar em horários que coincidam com horário de trabalho. Quando não houver coincidência entre os horários de exame e de trabalho, mesmo assim haverá dispensa, desde que no caso de exames vestibulares.

## **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.

### **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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

#### **A) Atestado Médicos em Geral**

Os atestados médicos por dispensa dos serviços por doença, com incapacidade até 30 (trinta) 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 justificção 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) Tendo 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, fornecida pela rede pública e privada de saúde, assegura a eficácia dos atestados fornecidos pelo serviço 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 (doze) 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 seguintes casos:

- 1) Dois (02) 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 02(dois) dias, em caso de internamento clínico ou cirúrgico, ou a entrega de atestados de acompanhamento já tenha superado os 02(dois) dias, será garantido ao pai ou a 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 (doze) anos, por recomendação médica, tenha de ficar em repouso na sua residência, o pai ou a mãe, terão direito ao mesmo prazo estipulado no item um deste parágrafo, ultrapassado o prazo, a licença não será remunerada e adotará os critério do item quatro deste parágrafo.

### **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.

### **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.

### **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.

## **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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

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

- a) **STIA Cascavel:** equivalente a 1,0% (um por cento) do salário normativo de efetivação. O recolhimento será efetuado até o 10º (décimo) dia subsequente ao mês vencido.
- b) **FTIAPR, STIA Francisco Beltrão, STIA Marechal Cândido Rondon e STIA Medianeira:** equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário normativo de efetivação.

**Parágrafo Primeiro:** A disposição contida no presente parágrafo será observada pela FTIAPR e os STIA's signatários da presente convenção coletiva de trabalho, *com exceção ao sindicato indicado na letra d desta cláusula e a do parágrafo segundo*, que em conformidade com a decisão proferida pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento do RE 189960-3, que reconheceu a 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 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 a presença de carta de oposição de desconto da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL. Contudo, em consonância à Ordem de Serviço Nº 1 de 24 de março de 2009, do Ministro do Estado do Trabalho e Emprego e as orientações do MPT às entidades profissionais, 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 dez (10) dias contados do dia em que recebeu o primeiro pagamento de salário já reajustado em decorrência do novo instrumento normativo. Se por algum motivo houver recusa do Sindicato ou quando for o caso de representação a 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, conforme Termo de Ajustamento de Conduta celebrado em 03/12/2010 na Ação Civil Pública 00699-2010-668-09-00-2.

**Parágrafo Terceiro:** O recolhimento da contribuição assistencial profissional, sem multa deverá ser efetuada até o quinto (5º) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas por cada sindicato obreiro, na rede bancária indicada nas mesmas, ***com exceção ao sindicato indicado na letra a desta cláusula que possui data diferenciada para o recolhimento.***

**Parágrafo Quarto:** A multa por atraso do recolhimento da Contribuição Assistencial Profissional é de dez por cento (10%) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária.

**Parágrafo Quinto:** 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 VIGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL- PATRONAL**

Das Empresas em favor do Sindicato Patronal:

Fica estabelecido taxa assistencial patronal, no valor de R\$ 8,60 (oito Reais e Sessenta centavos) por empregado, sendo no mínimo o valor da guia em R\$50,00 (cinquenta reais) e no máximo R\$150,00 (cento e cinquenta reais) que será recolhido a favor do SINDAP SINDICATO DA INDUSTRIA DA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO OESTE DO PARANA, em guias próprias até o ultimo dia do mês subsequente ao mês vencido, na rede bancaria indicada nas mesmas, o atraso no recolhimento da taxa assistencial patronal implicara em juros de mora de 0,333% ao dia e multa de 2% após o vencimento. Para emissão da guia contatar o sindicato pelo fone (45) 3222-5786.

## **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.

## **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 sendo depositada para fins de registro e arquivo no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **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.

*Patronal:*

**LUIZ FRANCISCO KLEINIBING**

Presidente

SINDICATO DA IND.DA PANIFICACAO E CONFEITARIA DO OESTE DO ESTADO DO PR-SINDAP-OESTE-PR

*Trabalhadores:*

**SONIA M. RODRIGUES DOS SANTOS**

Presidente

SIND DOS TRABALHADORES  
NAINDUSTRIAS DE ALIM DE  
CASCAVEL

**JOAO MOACIR LOPES BELINO**

Presidente

SINDICATO DOS TRAB.NAS IND.DE  
ALIMENTACAO DE TOLEDO

**GILMAR TIMM**

Presidente

SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST  
DE ALIMENTACAO DE MED PR

**LEONETE DOS SANTOS VENTURA**

Presidente

SIND DOS TRABALHADORES  
NASIND ALIMENTACAO DE FCO  
BELTRAO

**EDVINO ALBRECHT**

Presidente

SIND DOS TRAB NAS IND DA  
ALIMENTACAO DE M C RONDON

**ERNANE GARCIA FERREIRA**

Presidente

FED DOS TRABALHADORES NAS  
INDS DE ALIMENTACAO DO EST PR