

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001248/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/05/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR022433/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46293.001834/2019-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/05/2019

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO,AFINS E DO CAFE SOLUVEL DE LONDRINA E REGIAO., CNPJ n. 77.431.328/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO CARLOS FERREIRA;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DO NORTE DO PARANA, CNPJ n. 01.012.370/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ITAMAR CARLOS FERREIRA;

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 novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) “**Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Plano da CNTI**”, com abrangência territorial em **Cambé/PR, Ibirapuã/PR e Londrina/PR**.

#### **Salários, Reajustes e Pagamento**

##### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

a partir de **1º de Novembro de 2018**, os pisos salariais da categoria ficam assim estabelecidos:

- |  |   |
|--|---|
| <b>a) Mestre Padeiro ou Mestre Confeiteiro</b> | <b>R\$ 1.545,00 (hum mil quinhentos e quarenta e cinco reais)</b> |
| <b>b) Padeiro ou Confeiteiro</b>               | <b>R\$ 1.404,00 (hum mil quatrocentos e quatro reais)</b>         |

<b>c) Auxiliar Pleno</b>	<b>R\$ 1.220,00 (hum mil duzentos e vinte reais)</b>
<b>d) Balconista e demais auxiliares</b>	<b>R\$ 1.220,00 (hum mil duzentos e vinte reais)</b>
<b>e) Auxiliar de Limpeza e Higiene</b>	<b>R\$ 1.118,00 (hum mil cento e dezoito reais)</b>
<b>f) Iniciantes até 90 (noventa) dias e Aprendiz</b>	<b>R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais)</b>

#### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Os sindicatos convenientes acertam que os salários dos empregados serão corrigidos da seguinte forma:

reajuste salarial de 4,00%(quatro por cento) a partir de 1º de novembro de 2018, aplicados sobre os salários vigentes e já corrigidos pela convenção coletiva de trabalho 2017/2018, deduzidos eventuais aumentos salariais concedidos espontaneamente pelas empresas.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS**

Fica vedada à empresa de descontar do salário do empregado os prejuízos decorrente de recebimento de cheques sem fundos, emitidos por clientes da mesma, desde que cumprido o regulamento da empresa para aceitação de cheques.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

As empresas efetuarão adiantamento de salário até o percentual de 40% (quarenta por cento), desde que solicitado pelo empregado quando a ocasião do pagamento de seu salário, devendo tal adiantamento ser pago até o dia 20 do mês correspondente.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Ao empregado substituto será garantido o mesmo salário do empregado substituído, ressalvadas as verbas de caráter pessoal, nos termos do Enunciado nº 159 do TST.

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Os comprovantes de pagamento serão obrigatoriamente fornecidos pelas empresas, com sua identificação e com discriminação das parcelas pagas e descontadas, inclusive FGTS.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

As empresas considerarão, para efeito do pagamento do 13º salário os períodos de afastamento por auxílio doença superiores a 15 (quinze) dias e inferiores a 180 (cento e oitenta) dias, quando não pago pela Previdência

### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PROMOÇÕES**

Para efeito de promoção a graus superiores, dentro da classificação funcional, na mesma empresa, o profissional entrará em regime de experiência na nova função pelo prazo de até 90(noventa) dias, sem alteração de salário. Findo este prazo, será assegurado, no caso de reprovação, o retorno imediato a função anterior.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extras do dia e de 100% (cem por cento) para as que excederem este número, incidentes sobre o salário- hora- normal.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas pagarão uma gratificação aos empregados que tenham mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e de forma ininterrupta, até completarem trinta anos de serviço, num percentual de 1% (um por cento) do salário mínimo ao mês, por ano trabalhado, em destaque no comprovante de pagamento.

## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas pagarão a título de adicional noturno o percentual de 25% (vinte e cinco por cento).

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE LANCHES**

As empresas fornecerão gratuitamente um lanche a todos os empregados que trabalharem mais de 2 (duas) horas extras por dia.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA**

Fica assegurado aos trabalhadores que efetivamente comparecerem a todos os dias de trabalho no mês e que não apresentarem nenhuma falta, justificadas ou não, uma cesta básica no valor de R\$ 145,00 (cento e quarenta e cinco reais), a título de assiduidade, que deverá ser obrigatoriamente em cartão magnético, sem que isso caracterize salário "in natura", não integrando de maneira alguma a remuneração do trabalhador. A empresa poderá verificar a possibilidade de inclusão deste benefício no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

Fica assegurado o Vale Transporte a todos os trabalhadores da categoria, nos termos da legislação, sem nenhum desconto por conta deste benefício, sem que isto caracterize salário "in natura" desde que efetivamente comparecerem a todos os dias de trabalho no mês e que não apresentarem nenhuma falta, justificadas ou não.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO**

**A partir de 1º de dezembro de 2018** as empresas deverão pagar ao sindicato profissional (STIAL), mensalmente, a importância de R\$ 15,00 (quinze reais) por empregado, devendo o montante arrecadado ser repassado ao STIAL até o dia 07 do mês subsequente ao vencido. O STIAL manterá contrato com a empresa CENTRAL DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR – CENAT, visando a realização de consultas odontológicas na especialidade de clínico geral, abrangendo os seguintes procedimentos: restauração em amálgama; restauração em resina; raspagem supra gengival; profilaxia com jato de

bicarbonato, pasta profilática e antisséptico; extração simples; aplicação de flúor; terapia oral. O benefício concedido será disponibilizado a todos os empregados que mantém vínculo de caráter empregatício com a empresa e aos seus dependentes legais. Não haverá descontos ou custos ao empregado. A empresa CENAT estenderá ao usuário e seus dependentes o uso da carteira médica, laboral e de exames de imagem com custos subsidiados. Os procedimentos previstos estarão no site [www.stialondrina.com.br](http://www.stialondrina.com.br).

**Parágrafo único:** A multa por atraso do recolhimento dos valores devidos será de 2% (dois por cento) após o dia 7 (sete).

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

Nas rescisões por justa causa, as empresas deverão indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado, sob pena de ser considerada injusta a dispensa.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

As partes estabelecem, nos termos da Lei 12.506/2011, que o aviso prévio será concedido na seguinte proporção:

<b>Tempo Trabalhado</b>	<b>Dias de Aviso</b>
Até 1 ano	30
Até 2 anos	33
Até 3 anos	36
Até 4 anos	39
Até 5 anos	42
Até 6 anos	45
Até 7 anos	48
Até 8 anos	51
Até 9 anos	54
Até 10 anos	57
Até 11 anos	60
Até 12 anos	63
Até 13 anos	66
Até 14 anos	69
Até 15 anos	72
Até 16 anos	75
Até 17 anos	78

Até 18 anos	81
Até 19 anos	84
Até 20 anos	87
A partir de 20 anos	90

**Parágrafo único:** Quando o empregador optar pelo cumprimento do aviso prévio, este será de 30 (trinta) dias, com indenização do período remanescente e; se o aviso prévio for concedido pelo empregado, o seu cumprimento ficará limitado ao máximo de 30 dias; nos termos do artigo 487 e 488 da CLT. Ficando acordado que os dias acrescentados por força da lei 12.506/2011, deverão ser sempre pagas na forma indenizada.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

As empresas só poderão contratar trabalho temporário para atender as necessidades transitórias de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou acréscimo extraordinário de serviço (art. 2º da Lei nº 6.019/74)

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas abrangidas por esta Convenção disporão dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- a). Até o 1º dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término do contrato de experiência ou por tempo determinado;
- b). Até o décimo dia corrido, quando de aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo;

**Parágrafo primeiro:** Decorrido este prazo, considerar-se-ão como dias trabalhados, o período compreendido entre o último dia de serviço até a data do efetivo pagamento.

**Parágrafo segundo:** Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela comprovada ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, até o décimo dia, à respectiva entidade dos trabalhadores, que terá 5 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer punição.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

## **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Será nulo todo contrato de experiência firmados com empregados readmitidos, na mesma função anterior, no período de 12 (doze) meses após desligamento.

### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS**

**GARANTIA DE EMPREGO PRÉ- APOSENTADORIA:** Aos empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa e que comprovarem estar a um prazo de 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria, fica garantido o emprego ou indenização equivalente às contribuições necessárias para aquisição da aposentadoria, desde que essa comprovação seja efetuada até o ato da rescisão contratual. Completados os 30 (trinta) anos de serviço ou período necessário à obtenção da aposentadoria especial, sem que o empregado a requeira, fica extinta a garantia convencional.

**GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE:** A empregada gestante terá garantia no emprego, desde o início da gestação, até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade constitucional.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA**

**Observado o determinado no artigo 6º da Lei nº 9.601, de 22.01.98, as empresas poderão estabelecer, através de acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de sistema de débito e crédito de horas, formando Banco de Horas.**

**Parágrafo único:** As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão procurar o Sindicato Profissional para negociar: a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada; a forma de operacionalização; o detalhamento adequado a cada situação fática.

## **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESCANSO REMUNERADO**

As horas trabalhadas em dias destinados em descanso semanal ou feriados serão remuneradas com a observância da dobra prevista na Lei 605/49.

**INTERVALOS PARA REFEIÇÃO E REPOUSO:** As empresas que tiverem locais adequados, poderão permitir que seus empregados tomem suas refeições nas dependências das mesmas.

**DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA :** O tempo em que o empregado usar para tomar suas refeições, assim como, para o seu repouso, nas dependências da empresa, não se constituirá em horas extras e tão pouco em horas a disposição do empregador.

## **Faltas**

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

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, nos dias de provas escolares em entidades oficiais de ensino, desde que seja feita a comunicação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, com comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a falta.

## **Férias e Licenças**

### **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar 1 (um) ano de serviço, lhe serão pagas as férias proporcionais.

**INÍCIO DE FÉRIAS:** O início das férias coletivas ou individuais deverá se dar no dia que suceder a domingos, feriados ou dias compensados.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E MATERIAL DE TRABALHO**

Os uniformes e o material para o trabalho exigido pela empresa ou por dispositivo legal serão fornecidos gratuitamente. Em caso de rescisão do contrato de trabalho os empregados deverão restituir os uniformes concedidos.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO**

As entidades convenientes recomendam a todas as empresas que, na medida do possível que envidem esforços no sentido de conscientizar os trabalhadores sobre os benefícios aproveitados com sua sindicalização, permitindo a Diretoria do Sindicato, livre acesso em ocasiões oportunas pelas empresas, para sua constante campanha de aumento de números de associados.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MENSALIDADE DOS ASSOCIADOS**

O desconto da mensalidade dos associados do SINDICATO será feito diretamente em Folha de Pagamento, conforme prescreve o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos empregados por escrito.

**Parágrafo 1º:** O valor a ser cobrado pelo presente acordo será de R\$ 21,00 (vinte e um reais) mensais.

**Parágrafo 2º:** A multa por atraso no 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% (um por cento) ao mês a entidade sindical profissional encaminhará diretamente às empresas,

**Parágrafo 3º:** O desconto da mensalidade em Folha de Pagamento somente poderá cessar após devidamente comprovada à exclusão do empregado do quadro social do SINDICATO, mediante notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após a sua

demissão e/ou transferência, ficando proibido os pedidos de exclusão apresentados através da EMPRESA.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

As partes comprometem-se a iniciar o processo de negociação da próxima Convenção Coletiva (2019/2020) no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término deste instrumento.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

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

As empresas permitirão que o Sindicato afixe em local visível aos empregados, um quadro de avisos para a fixação dos comunicados que lhes serão próprios, mediante prévio consentimento da administração da empresa, vedada a publicação de matéria político - partidária.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CLASSIFICAÇÃO FUNCIONAL**

Ficam definidos os seguintes critérios para a classificação funcional, com base, nos quais serão definidas as funções e pisos salariais.

**MESTRE PADEIRO OU MESTRE CONFEITEIRO:** Considera-se mestre padeiro ou mestre confeiteiro o empregado que preencher os seguintes requisitos:

- a). Exercício comprovado em carteira de trabalho durante o período de no mínimo 7 (sete) anos na função de padeiro ou confeiteiro; e,

**b).** Possuir experiência, habilidade, responsabilidade e comprometimento de exercer todas as funções e operações relativas ao processo de produção, assim como, no uso de máquinas e equipamentos e organização do ambiente de trabalho:

**c)** Responsabilizar-se pela produção, controle, anotações, receituários, distribuição, divisão de tarefas e o cumprimento destas pelos companheiros; e,

**d)** Deve ter conhecimento profundo e a responsabilidade de elaborar receituário, desenvolver massas e modelos de pão (mestre-padeiro) ou de doces, cremes, bolachas, biscoitos e bolos em geral (mestre-confeiteiro). Necessariamente, deve conhecer as reações dos diversos componentes no conjunto das massas, tendo condições de definir o que é necessário ou não para se obter um produto sadio, de bom aspecto e de custo de produção compatível; e,

**e)** Deve ter o primeiro grau completo e curso técnico profissionalizante.

**PADEIRO OU CONFEITEIRO:** Considere-se padeiro ou confeiteiro o profissional que preencher os seguintes requisitos:

**a)** Profissional que aprendeu a desenvolver o ofício de fazer pães (padeiro) ou receitas de confeitaria (confeiteiro) e que pode comandar o setor. Quando padeiro, ter e saber utilizar receitas de pães diversos tendo condições plenas de desenvolver seus recheios cremes e demais necessidades. Quando confeiteiro necessita ter conhecimento de diversos tipos de doces, habilidade comprovada na decoração de bolo, doces, bolachas e biscoitos; e,

**b)** Deve ter experiência, habilidade e comprometimento de exercer todas as funções e operações relativas ao processo de produção, assim como, com máquinas equipamentos e organização do ambiente de trabalho; e,

**c)** É de sua responsabilidade a produção, controle, anotações, receituários, distribuição, divisão de tarefas e o cumprimento destas pelos seus companheiros; e,

**d)** Deve desenvolver o seu trabalho apoiado em receituários e normas de higiene, saúde, organização, qualidade e economia.

**AUXILIAR PLENO:** Considera- se auxiliar- pleno aquele que preencher os seguintes requisitos:

**a)** Ter experiência mínima de pelo menos 4 (quatro) anos na atividade, comprovado em carteira;

**b)** Deve ter experiência, habilidade e comprometimento de exercer todas as funções e operações relativas ao processo de produção, os equipamentos e organização do ambiente de trabalho. É o trabalhador que estará em disponibilidade para toda e qualquer área da empresa ou até mesmo em funções predeterminadas e produção;

**c)** Neste cargo também se oferece a oportunidade para aprender e fazer pão ou desenvolver receitas de confeitaria para eventual promoção.

**BALCONISTAS:** Considera-se balconista:

**a).** Deve ter mais de 90 (noventa) dias de atividade na empresa e estará à disposição para todos os serviços determinados pelo empregador, seja no balcão de atendimento ao público, na reposição de mercadorias e matérias-primas, empacotamento, etc.

**AUXILIAR DE LIMPEZA E HIGIENE:** Funcionário (a) que faz toda a limpeza e higiene da empresa; não podendo prestar serviço de venda direta a consumidor no balcão;

**INICIAUTES:** Trabalhador iniciante na empresa, em disponibilidade para o trabalho e aprendizado em qualquer setor ou função. Também serão iniciantes os empregados que estejam em período de experiência.

**Parágrafo único:** Considerando- se a implantação, classificação, e enquadramento dos funcionários, definidos e registrados em carteira e ajustados os salários.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO**

Para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente Convenção será o da Justiça do Trabalho ou do Juízo de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador. E, por assim haverem convencionado, assinam este instrumento em 2 (duas) vias de igual teor e forma.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADE**

Fica estipulado o valor de 10% (dez por cento) do piso salarial do iniciante de multa por empregado e por cláusula, sendo que esta taxa será revertida em favor do trabalhador prejudicado, ou entidade sindical, caso lhe seja favorável.

**Parágrafo único:** Antes de ser aplicada penalidade e sendo constatada que a empresa deixou de observar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, o Sindicato Profissional dará ciência ao Sindicato Patronal para no prazo de 10 (dez) dias solucionar a questão. Decorrido o referido prazo sem que a empresa tenha solucionado o problema, o Sindicato Profissional aplicará a multa.

FRANCISCO CARLOS FERREIRA  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE  
ALIMENTACAO,AFINS E DO CAFE SOLUVEL DE LONDRINA E REGIAO.

ITAMAR CARLOS FERREIRA  
Presidente  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DO  
NORTE DO PARANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA**

[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>.