

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR005152/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/11/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR067666/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.014727/2014-93  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/11/2014

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

STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA E REG METROP, CNPJ n. 75.643.288/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr (a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 10.221.574/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAIS DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DOS CAMPOS GERAIS, CNPJ n. 06.931.454/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DARCY MIARA JUNIOR;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias de Cerveja e Bebidas em Geral, do Vinho, Água Mineral, do Azeite e Óleos Alimentícios, da Torrefação e Moagem de Café,** com abrangência territorial em **Arapoti/PR, Carambeí/PR, Castro/PR, Imbituva/PR, Ipiranga/PR, Irati/PR, Ivaí/PR, Jaguariaíva/PR, Mallet/PR, Palmeira/PR, Piraí do Sul/PR, Prudentópolis/PR, Rebouças/PR, Reserva/PR, Rio Azul/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR e Tibagi/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO**

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, no mês de setembro de 2014, os seguintes salários normativos:

Cargo/função	Salário admissional	Após 90 dias
Auxiliar de limpeza e Higiene	R\$ 869,00	R\$ 935,00
Serviços Gerais	R\$ 869,00	R\$ 935,00
Balconista, Pizzaiolo	R\$ 869,00	R\$ 935,00
Balconista caixa	R\$ 869,00	R\$1.012,00
Auxiliar de produção	R\$ 869,00	R\$ 935,00

Padeiro ou Confeiteiro	R\$ 968,00	R\$ 1.100,00
Mestre de padeiro e Mestre Confeiteiro/Salgadeiro	R\$ 1.177,00	R\$ 1.320,00
Entregador delibere urbano de produtos panificados	R\$ 968,00	R\$1.045,00

**Parágrafo primeiro:**

Os salários dos funcionários que estiverem recebendo valores acima dos pisos discriminados, serão reajustados com o percentual de 7,6% (sete virgula seis por cento).

**Parágrafo segundo:**

Serão descontados as eventuais antecipações concedidas.

**Parágrafo terceiro:**

Tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho está sendo registrada fora do mês da data base, as diferenças salariais referente ao mês de Setembro de 2014 poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de outubro de 2014, sendo compensadas as eventuais antecipações realizadas pela empresa.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O Empregado dispensado sem justa causa no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data base de revisão da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º da Lei 7328). Esclarece-se que no aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem a data base, caberá o pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese do vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data base ( setembro ) as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário sem o pagamento da indenização adicional.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

1-As Empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salários, nas seguintes condições:

- O adiantamento será, no mínimo, 30% ( trinta por cento ), do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente:
- O pagamento deverá ser efetuado até o 15º dia que anteceder ao pagamento normal, ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

**CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

**CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO CHEQUE/PAGAMENTO**

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para os

empregados descontarem os cheques no mesmo dia que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição, observado as demais condições prevista na portaria 3281, de 07/12/84 do MTE. As empresas adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as 18,00 horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro. É facultado as empresas efetuar o pagamento dos salários através de depósito bancários. Nesta situação o empregador deverá ocorrer uma Instituição bancária que possua agência localizada no mesmo Município que o empregado desempenha suas atividades. Caso a instituição bancária escolhida não possua agência situada no Município em que o empregado desempenha suas atividades, o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no município mais próximo, desde que seja fornecido meios de transporte aos mesmos, condições estabelecidas para pagamento em cheque - fica convencionado que se as empresas optarem por pagamento de salários via contas salários a mesma arcará com todas as possíveis despesas cobradas pelo banco, para abertura da conta salário, tais como, cadastro, fornecimento da primeira via do cartão magnético e manutenção da conta. Caso o empregado converta a conta salário em conta corrente ou poupança, este arcará com todos os encargos decorrentes em manutenção desta nova conta.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTOS**

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita as empresas que adotam cartão magnético.

#### **CLÁUSULA NONA - DIA DO PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CHEQUE SEM FUNDO/IRREGULARES**

Não poderá ser descontado do salário do empregado o valor referente a cheque 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.

### **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TOLERÂNCIA DE CAIXA**

Os empregados que na loja atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas, **terão tolerância diária de R\$-0,40 (quarenta centavos) ou mensal de R\$-12,00 (doze reais)**. Os empregados entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS**

O caixa prestará contas dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico confirmará no ato os valores em cheque, dinheiro e

outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas das seguintes formas :

- de segunda a sábado , quando normal o expediente nestes dias :

1-com acréscimo de 50% ( cinquenta ) por cento sobre o valor da hora comum ,para as duas primeiras horas diárias ;

2-com acréscimo de 70% ( setenta ) por cento para as horas que excederem de duas horas diárias , quando ocorrer necessidade imperiosa , seja para fazer face ao motivo de força maior , para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja a inexecução possa acarretar prejuízo manifesto , desde que comunicado no prazo legal a autoridade competente .

3- quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos , feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados , adotará o seguinte critério de pagamento:

a- quando der folga ao empregado em outro dia da semana pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal ( sete horas e vinte minutos ) , com acréscimo de 100 %( cem por cento ) , sobre o valor da hora normal sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus ;

b-quando não for dada folga em outro dia da semana , todas as horas trabalhadas em sábados compensados , domingos , feriados cíveis ou religiosos , serão remuneradas com acréscimo de 100 % ( cem por cento ) . sobre o valor da hora normal sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

c-quando o intervalo para o repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T , não for concedido pelo empregador , este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50 % ( cinquenta por cento ) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho .

de-quando ocorrer o trabalho aos domingos , deverá a empresa a observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção , para efeito de cálculos do 13º salário , férias ou rescisão do contrato de trabalho , o calculo para pagamento dos itens acima será a média da produção ( peças ,tarefas , ou serviços ) dos últimos doze meses, multiplicados pelo valor atual.Em qualquer hipótese ,fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção.As empresas que usam tabelas para pagamento de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas , todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (enunciado 159 do TST).Ficando esclarecido que ferias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade .

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SAQUE PIS**

As empresas liberarão os Empregados para os saques do PIS ,sendo de mínimo 04 horas durante o expediente bancário , não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores , cujo o horário de trabalho não coincida com o horário do expediente bancário , bem como aqueles cuja as empresas mantenham convênios para tanto ou posto bancário.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência social , por doença ocupacional ou acidente de trabalho.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Durante a vigência da presente convenção coletiva da trabalho a Empresa pagará adicional por tempo de serviço :

-1% sobre o salário nominal , dos empregados que tenham mais de dois anos nas empresas .

-2% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de cinco anos na empresa .

-3% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 10 anos na empresa.

-4% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 15 anos na empresa.

-5% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 20 anos na empresa.

### **ADICIONAL NOTURNO**

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

As horas noturnas trabalhadas no períodos compreendidos entre as 22,00 horas ata as 05,00 horas do outro dia , serão de 52" e 30' (cinquenta e dois minutos e trinta segundos ) porem pagas com acréscimo de 25% ( vinte e cinco por cento ) sobre o valor da hora normal , já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73,da CLT Nos horários mistos abrangidos por período diurnos e noturnos e nas prorrogações de jornadas , aplica-se o disposto nesta clausula , para as horas que excederem o período noturno .

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL A PERICULOSIDADE**

As empresas pagarão adicional de periculosidade ,nos percentual de 30 % ( trinta por cento ) sobre o salário nominal , para os eletrécistas .As empresas que elaborarem laudos periciais pertinentes , e este não constatar a periculosidade para os eletrécistas se isentaram do pagamento ,desde que remetam cópia do laudo a entidade sindical dos trabalhadores .

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FUNERAL**

Em caso e falecimento do empregado a Empresa pagará ao Conjugê e aos seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social , a titulo de auxilio funeral um salario normativo de efetivação .No caso de morte causada por acidente de trabalho , a empresa custeará integralmente , as despesas com o funeral .A Empresa que mantem seguro de vida em grupo o Plano de beneficio complementares por ela inteiramente custeada esá isenta desta clausula .No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta clausula , as empresas cobrirão a diferença.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, terá direito a dois intervalos de meia hora cada, destinados à amamentação. Caso seja de sua conveniência, a empregada-mãe poderá optar por realizar apenas um intervalo de uma hora, iniciando a jornada uma hora mais tarde ou encerrando uma hora antes, mediante declaração firmada de próprio punho.

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

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

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados não poderão ultrapassar 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função não será celebrado contrato de experiência. Fica conveniado que as empresas entregarão obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato de trabalho. O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data de afastamento do trabalho por auxílio doença previdenciário ou acidente de trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA C.T.P.S.**

As empresas anotarão nas carteiras de trabalhos dos empregados os cargos ou funções por ele exercidas, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis e observando rigorosamente, o previsto no artigo 29 da CLT, que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para proceder o registro ou anotações necessárias na C.T.P.S do empregado.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTOS DAS VERBAS**

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

1- até o 1º dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou prazo determinado:

2- até o 10º dia corrido quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

3- decorrido estes prazos, consider-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

4- na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado a empresa fará comunicação por escrito a Entidade dos Trabalhadores, persistindo a ausência ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

**PARAGRAFO UNICO**

-Na hipótese da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurada ao empregado o direito de percepção das verbas em controvérsias, saldo de salários, férias vencidas e 13º salário dentro dos prazos estabelecidos no "caput" desta cláusula e mantido o vínculo de empregado com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres quando não for realizada o exame médico demissional com cópia ao interessado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULO PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

Será parte integrante do termo de rescisão de contrato de trabalho, um demonstrativo de valores das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios, horas extras, adicionais noturnos, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviços, comissões, etc... Afim de que possam determinar com exatidão os valores constantes do TRCT. O Demonstrativo poderá ser em relatório a parte ou constante no verso do TRCT.

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ÁVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito, contra recibo, esclarecendo se será trabalho ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa. A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio, feito a escolha caberá a empresa especificar em todas as vias do aviso prévio o dia e a hora e o local para pagamento das verbas rescisórias.

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo.

**MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão de obra própria em casos de trabalho temporários conforme dispõe a Lei de nº 6019 de 03/01/74 observarão o critério previsto no artigo 16 do Decreto 73841 de 13/03/74 e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciária dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO TERCERIZADO**

Fica vedada a contratação de empresas interpostas para prestar serviços no âmbito de abrangência deste instrumento, ressalvas as hipóteses das Leis 6019/74 e 7102/83 em casos de já existir terceirização a empresa contratante responderá subsidiariamente pelos débitos de natureza trabalhista, FGTS e Previdência. As Empresas terceirizadas serão obrigadas, pela empresa tercerizante, a cumprir na íntegra o presente instrumento, sob a pena de responder pelos débitos mencionados no parágrafo anterior, da empresa terceirizada.

**ESTÁGIO/APRENDIZAGEM****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de empregados, a exceção dos casos previsto na legislação específica (estágio curricular).

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na empresa, função, sem considerar vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE**

As Empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que utilizam, inclusive nos dias de trabalhos realizados em domingos e feriados que não tiverem folga compensatória, até o último dia útil anterior aquele que serão utilizados efetivamente. Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve de seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente a dias ou horas não trabalhadas e o respectivo semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço. A reposição total dos dias ou horas não trabalhadas por motivo por falta de transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CURSOS E REUNIÕES**

Cursos ou reuniões quando promovido pela a Empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho, ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extraordinárias, ou devidamente compensadas.

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ENQUADRAMENTO FUNCIONAL**

#### **MESTRE PADEIRO E MESTRE CONFEITEIRO/SALGADEIRO**

Considera-se Mestre Padeiro, Mestre Confeiteiro e ou Salgadeiro o empregado que preencher os seguintes requisitos:

a) exercício comprovado em CTPS durante o período mínimo de cinco (05) anos na função Padeiro ou Confeiteiro:

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 demais envolvidos no processo de fabricação:

d) deve possuir conhecimento profundo e a responsabilidade de elaborar receituário, desenvolver massas e modelos de pães (mestre padeiro) ou doces e cremes, bolachas biscoitos e bolos em geral (mestre confeiteiro) necessariamente deve conhecer as reações dos diversos componentes nos conjuntos de massas, tendo condições de definir o que é necessário ou não para se obter um produto de qualidade, de bom aspecto e custo de produção compatível com o mercado consumidor:

e) deve possuir ensino fundamental completo ou curso técnico pertinente à profissão.

#### **PADEIRO/CONFEITEIRO/COZINHEIRO/OPERADOR**

Considera-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 diversas tendo condições plenas de desenvolver seus recheios, cremes e demais necessidades. Quando Confeiteiro necessita ter conhecimento de diversos tipos de doces, habilidades comprovadas em decorações de bolos, doces bolachas e biscoitos:
- 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.
- c) é de sua responsabilidade a produção, controle, anotações receituários, distribuição, divisão de tarefas e o cumprimento destas pelos demais empregados envolvidos no processo de fabricação:
- d) deve desenvolver o seu trabalho apoiado em receituários e normas de higiene, saúde, organização qualidade e economia.

### **AUXILIAR DE PRODUÇÃO/AUX DE COZINHA/AUX DE PADEIRO**

Considera-se auxiliar de produção aquele que preencher os seguintes requisitos:

- a) ter experiência, habilidade e comprometimento de exercer todas as funções e operações relativas ao processo de fabricação, 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) Nesta função também se oferece a oportunidade para aprender e fazer pão ou desenvolver receitas de confeitarias para eventual promoção.

### **BALCONISTAS**

Considera-se balconista o empregado (a) que;

- a) na atividade da empresa estará a disposição para todos os serviços determinados pelo empregador, seja no balcão de atendimento ao público, na reposição de mercadorias e matérias primas, empacotamento e tarefas pertinentes a função de balcão e a higienização de seu local de trabalho.

### **BALCONISTA CAIXA**

Considera-se balconista caixa o trabalhador (a) que exerce a função na cobrança, administração das vendas internas, recebimento de cheques e outros tributos de créditos, da empresa, mediante formulário que prepare e autentique, conferindo dinheiro até a prestação de contas através planilha de caixa ou documento similar. O trabalhador (a) ficará responsável pela reposição de produtos em sua área de serviço, recepção de pedidos e encomendas, limpeza e higienização de sua área de serviço.

Parágrafo único - A conferência de valores em caixa será realizada na presença obrigatória do operador responsável. Quando o trabalhador for impedido pela a empresa de acompanhar a conferência, ficará isento da responsabilidade por qualquer erro verificado.

### **AUXILIAR DE LIMPEZA E HIGIENE**

- a) trabalhador que faz toda a limpeza e higienização da empresa, não podendo prestar serviços de venda direta a consumidor de balcão.

### **PIZZAIOLO**

É o profissional que prepara pizzas, iguaria de formato redondo, feito de massa de farinha de trigo, com cobertura diversa, salgada ou doce. Ele fica encarregado de preparar as massas, recheios, temperos e aperitivos de uma pizzaria, restaurante, hotel ou qualquer estabelecimento alimentício, para ser servido na pizza. Um pizzaiolo também pode supervisionar outros pizzaiolos dentro de um estabelecimento grande, para que as produções sejam bem efetivadas.

### **ENTREGADOR DELIVERY URBANO DE PRODUTO PANIFICADOS**

Considera-se o profissional que auxilie na entrega dos produtos panificados da produção, nos locais de

marcados pela a empresa, disponibilizado por veiculo de transporte, considerando que caso não haja serviços de entrega, este profissional auxiliará na área de produção e estocagem dos produtos oriundos da área produtiva.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Considerando-se a implantação, classificação e enquadramento dos funcionários definidos e registrados em suas respectivas funções na CTPS dos mesmos e ajustados os salários.

## PROMOÇÕES

Para efeito de promoção a funções 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 não aprovação na função por motivação do empregado, o retorno deste será imediato a função anterior. No caso de aprovação, o empregado promovido terá sua CTPS anotada a referida promoção e seu novo salário em 48 horas.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Todas as funções deverão manter constantemente o seu ambiente de trabalho em perfeitas condições de higiene e limpeza conforme normas da vigilância sanitária.

## FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUTOMOÇÃO

As empresas que adotarem processos de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

**a)** as empresas deverão oferecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

**b)** o processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta das mesmas.

**c)** os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

## ESTABILIDADE GERAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

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

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

Conforme declaração médica fornecida à empresa é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas que possam causar malefício à gestação.

**PAI:** garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 2 (dois) meses após o nascimento da criança.

**ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

**EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou

mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito a estabilidade.

**FÉRIAS:** garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias.

§ 1º- Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.

§ 2º- Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- pedido de demissão; e,
- acordo com assistência da Entidade Sindical.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

As empresas conforme legislação em vigor (Decreto nº 3.048/99) providenciarão a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

No caso de acidente do trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia da CAT para a Entidade no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA ESPECIAL 12X36H**

As Entidades Sindicais presentes neste instrumento, baseado no art 7º inciso XIII e XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12x36 horas mediante as condições seguintes:

- 1-A Jornada de Trabalhos dos vigias e porteiros, poderá ser pactuado no regime de 12 x 36 horas de descanso.
- 2- O Implemento do referido regime de trabalho, fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e ao empregador de forma direta ajustarem a sua adesão.
- 3-As horas suplementares serão remuneradas conforme a cláusula 14º da CCT.
- 4-A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12x36 h deverá ser de uma hora não sendo esta hora computada na jornada diária.
- 5-Nas jornadas 12x36 horas as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados, corresponderão a quantidade de faltas ou atraso injustificados do empregado, sendo que se a empresa descontar o DSR na ocasião da falta conforme o artigo 6º da Lei 605/49 está descontará até sete horas e vinte minutos por DSR.
- 6-Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriados, fica desde já convencionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho neste dia gerará o direito de horas extras com acréscimo de 100% no valor da hora normal.

7-As horas noturnas serão regidas pelo parâmetro da cláusula 20º desta CCT.

8- O excesso de jornada em uma semana em razão da jornada 12x36h, será compensada com redução na jornada subsequente, sem prejuízo na remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

**a)-** extinção completa de trabalho aos sábados - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

**b)-** extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

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

**Parágrafo único** - quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão 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, conforme previsto nesta convenção.

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.

Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Observando o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

**a)** - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

**b)** - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pelas empresas, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA INTERMITENTE

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

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

No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 de filhos: por até 01 (um) dia, não sendo cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação.
- b)- para hospitalização: por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.
- c)- 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. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

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

### **DESCANSO SEMANAL**

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

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA INCOMPLETA**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO PONTO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

**a)-** será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

**b)-** na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

### **FALTAS**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EVENTUAIS ATRASOS**

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 5 (cinco) minutos por dia, não serão descontados; em contrapartida no mesmo limite de 5 (cinco) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinário, conforme artigo 58 parágrafo 1º da CLT.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MESES DE TRINTA E UM DIA**

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.

Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

**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

**FÉRIAS E LICENÇAS  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.

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.

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

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para 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 devem ser tomadas.

Nos ambientes onde haja perigo ou risco 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica, podendo as análises ser feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. 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 nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

Parágrafo único - O resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de avisos da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado a entidade profissional.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - REVISTA**

Em caso de revista nos empregados, a mesma será em local adequado e realizada por pessoas do mesmo sexo, evitando-se constrangimentos.

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E FERRAMENTAS**

Quando necessários na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

O empregado deverá assinar um documento que comprove que recebeu os uniformes, ferramentas e EPI?s.

O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber e a indenizar a empresa por extravio, bem como por dano, desde que haja nesta última hipótese dolo, devidamente comprovada, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados, constituirá motivo de dispensa por justa causa.

Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, em caso de não devolução.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

A cada elaboração ou renovação de Laudo Técnico que determine as condições de insalubridade e periculosidade nas dependências da empresa, esta quando solicitada por escrito pela entidade de trabalhadores, deverá entregar cópia dos citados documentos.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - C.I.P.A.**

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocarão as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

**a)-** O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a posse dos Cipeiros.

**b)-** O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS**

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

O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação o qual poderá ser substituído por exame médico periódico realizado nos últimos 180 (cento e oitenta) dias, salvo se o funcionário se apresentar enfermo.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações com a indicação do Código Internacional de Doenças-CID. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

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.

O funcionário deve entregar ou avisar a empresa pessoalmente ou por membro da família ate 48 horas contadas a partir do primeiro dia de falta, sobre pena de não aceitação por parte da empresa.

### **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONVENIOS MÉDICOS E SEGUROS E ASSOCIAÇÕES**

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

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados.

O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas, deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de

arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

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

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

Em caso de acidente do trabalho, receitas médicas cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas, por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

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 no mais breve tempo possível.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - SEMINARIO SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO**

Os empregadores, uma vez por ano, deverão liberar o presidente e vice-presidente da CIPA, caso houver, para participar de um seminário sobre doenças profissionais e prevenção de acidente de trabalho com duração máxima de oito horas e realizado em um único dia, promovido pela entidade de trabalhador respectiva.

Parágrafo único: As despesas de realização do seminário ocorrerão por conta das entidades sindicais de trabalhadores.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUADROS DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia da presente convenção coletiva de trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Fica convencionado que se a rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, ocorrer no 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.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RESPONSABILIDADE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ REVERSÃO**

Obriga-se a entidade profissional, a regressivamente garantir de forma incondicional, irrevogável e irretratável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial que as empresas ou o Sindicato Patronal eventualmente vierem a sofrer, já em primeiro grau de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas a título de "contribuição assistencial/reversão salarial" existente em favor das entidades laborais.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES**

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo de efetivação, por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL**

Fica instituída a **TAXA DE REVERSÃO PATRONAL** a ser recolhida pelas empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho em favor do **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIAS DOS CAMPOS GERAIS**.

**Parágrafo Primeiro:** A taxa de reversão patronal será devida nos valores fixados na tabela abaixo, conforme o número de funcionários da empresa:

<b>Número de Funcionários</b>	<b>Valor da Taxa</b>
Até 10	R\$ 60,00
De 11 a 30	R\$ 100,00
De 31 a 70	R\$ 200,00
De 71 a 100	R\$ 350,00
De 101 a 150	R\$ 500,00
Acima de 150	R\$ 1.000,00

**Parágrafo Segundo:** A referida taxa deverá ser recolhida pela empresa até o 15º dia útil de dezembro de 2014 em guias próprias da Entidade Patronal.

**Parágrafo Terceiro:** O não recolhimento da Taxa de Reversão Patronal no prazo acima estabelecido implicará na imposição de multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor devido, além e juros de 1% (um por cento) ao mês calculados sobre o principal corrigido.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL**

As empresas continuarão descontando, mensalmente, a título de TAXA NEGOCIAL, valor equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário normativo de R\$ 1.100,00 de todos os seus funcionários.

O recolhimento da TAXA NEGOCIAL sem multa é feita no 5ª (quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias na rede bancária indicada nas mesmas.

A multa por atraso de recolhimento da TAXA NEGOCIAL é de 2% (dois por cento) do salário normativo por empregado e, se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de mercado.

A TAXA NEGOCIAL, respeitada as disposições constitucionais sobre a matéria, especialmente o artigo 513, letra "E", da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 8ª, da Constituição Federal, foram aprovadas pelas assembleias dos respectivos sindicatos profissionais, das quais participam trabalhadores associados e não associados.

A TAXA NEGOCIAL Fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato o direito de oposição ao desconto da Taxa Negocial instituída neste instrumento coletivo, até 30 dias após a assinatura e protocolo desta convenção coletiva junto à Superintendência Regional do Trabalho. A oposição poderá ser manifestada individualmente e por escrito, entregue dentro do prazo junto à secretaria do Sindicato profissional, que comunicará a empresa empregadora."

O referido desconto é de exclusiva responsabilidade das Entidades Convenentes.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - ACERVO TECNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

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

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 horas, as empresas mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, 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.

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

As empresas liberarão 02 dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 05 (cinco) dias corridos.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

Mensalmente as empresas fornecerão às Entidades Profissionais cópia do cadastro geral de empregados e desempregados ? CAGED, para a elaboração de banco de dados que objetive o auxílio na colocação de mão-de-obra, disponibilizando informações para as empresas.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - RELAÇÕES SINDICAIS**

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

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

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de setembro de 2015 a 31 de agosto de 2016 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes

do término da vigência desta norma coletiva.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível concedam os benefícios aos seus empregados do Plano de Alimentação ao Trabalhador - PAT, inclusive através de acordo com a Entidade Profissional.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - FONTE DE RECRUTAMENTO

Com objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes a categoria profissional das signatárias, bem como de outras categorias representadas pelo sindicato, as empresas se comprometem a comunicar as entidades sindicais convenientes a existência de vagas disponíveis em seu quadro de pessoal.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULA CONVENCIONAL

As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula sobre jornada incompleta, desta convenção.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS E BASE TERRITORIAL

A presente convenção coletiva de trabalho abrange a categoria econômica e profissional dos trabalhadores nas indústrias de panificação e confeitarias.

Pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CERVEJA E BEBIDAS EM GERAL, DO VINHO, ÁGUA MINERAL, DO AZEITE E ÓLEOS ALIMENTÍCIOS, TORREFAÇÃO E MOAGEM DO CAFÉ DE CURITIBA E REGIÃO E DA ALIMENTAÇÃO**, nos municípios de Imbituva/PR, Irati/PR, Mallet/PR, Palmeira/PR, Rebouças/PR, Rio Azul/PR e Teixeira Soares/PR.

Pela **Federação dos Empregados em Indústrias de Alimentação do Estado do Paraná**, nos municípios de Arapoti/PR, Carambeí/PR, Castro/PR, Ipiranga/PR, Ivaí/PR, Jaguariaíva/PR, Piraí do Sul/PR, Prudentópolis, Reserva/PR, Telêmaco Borba/PR e Tibagi/PR.

**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 a base territorial acima mencionada, nela se compreendem.

ANTONIO SERGIO FARIAS  
PRESIDENTE

STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA E  
REG METROP

DARCY MIARA JUNIOR  
PRESIDENTE

**SINDICATO DAS INDUSTRIAIS DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DOS CAMPOS GERAIS**

**ANTONIO SERGIO FARIAS  
PRESIDENTE**

**FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA**