

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001479/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/05/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR016438/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.007294/2011-77  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/05/2011

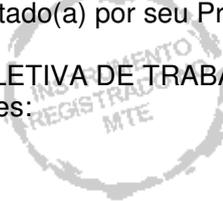
Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

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;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS AVICOLAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 68.707.892/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DOMINGOS MARTINS;

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 1º de novembro de 2010 a 31 de outubro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

**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 do Café**, com abrangência territorial em **Antônio Olinto/PR, Campo do Tenente/PR, Contenda/PR, Guarapuava/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Irati/PR, Lapa/PR, Mallet/PR, Palmeira/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Porto Amazonas/PR, Rebouças/PR, Rio Azul/PR, São João do Triunfo/PR, São Mateus do Sul/PR, Teixeira Soares/PR e União da Vitória/PR**.

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

Fica assegurado o salário de ingresso para a categoria profissional, a partir de **01 de novembro de 2010**, pelo qual nenhum trabalhador poderá perceber menos que **R\$ 670,00 (Seiscentos e setenta reais)**, mensais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A partir de **01 de março de 2011**, este salário de ingresso passará para **R\$690,00 (Seiscentos e noventa reais)**, mensais.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

Os salários dos empregados, em novembro/2010, serão reajustados com o percentual de **8% (oito por cento)** a ser aplicado sobre os salários do mês de novembro/2009.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

### **CLÁUSULA QUINTA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL**

Tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho está sendo celebrada no mês de Abril/2011, as diferenças decorrentes do reajuste salarial dos meses de Novembro, Dezembro, 13º salário de 2010 e Janeiro, Fevereiro e Março/2011, bem como eventuais férias, serão pagos em três parcelas, nas folhas de pagamento de abril, maio e junho/2011.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As diferenças para efeito legal serão discriminadas nas respectivas folhas de pagamentos.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (enunciado 159 - ex-prejulgado n.º36 do T.S.T.); ficando esclarecido que férias ou substituição superior a 10 (dez) dias não caracteriza eventualidade.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 (Instrução Normativa n.º 01, do T.S.T.).

#### **CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

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

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

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

### **ISONOMIA SALARIAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

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

### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CHEQUE SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento, tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmio de seguro de vida e seguro saúde, assistência médica, laboratorial, odontológica e farmacêutica, vale refeição, vale transporte, mensalidades e despesas efetuadas na associação de funcionários, empréstimo e/ou financiamentos, telefonemas, mensalidades a sindicatos e outros itens que sejam do interesse dos empregados e seus dependentes, mediante autorização por escrito do envolvido, exceto a contribuição sindical.

**PARAGRAFO ÚNICO:** quando ocorrer aquisição de produtos fornecidos pela empresa, este fica limitado a 20% (vinte por cento) do salário do empregado.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E/OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Fica convencionado que rescisão de contrato por demissão ou pedido, cujo vencimento venha a cair em qualquer dia do mês de Março, as empresas ficam obrigadas ao desconto compulsório da Contribuição Sindical e na eventualidade da implantação da Contribuição Confederativa, o referido desconto será conforme a data prevista pela decisão da assembléia geral da entidade.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO**

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados, o desconto de convênios médicos, odontológicos e de supermercado firmado pelo Sindicato Obreiro, desde que, por estes autorizados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O repasse para o Sindicato Obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o quinto dia após o pagamento dos salários.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Para os empregados admitidos ou empresas constituídas após a data-base, o reajustamento salarial será proporcional aos meses trabalhados, não podendo, em nenhuma hipótese o empregado mais novo perceber salário superior ao mais antigo na mesma função, sem considerar as vantagens pessoais.

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

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no trigésimo primeiro dia, se somadas as horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

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

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

Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo da categoria. O valor das tarefas será reajustado nos mesmos termos da correção dos salários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Garantidas as condições mais favoráveis, se preexistentes, as empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a) adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

b) pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos pelas empresas, obrigatoriamente, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores a serem recolhidos ao FGTS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Quando o pagamento for efetuado por cheques, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria n.º 3.281, de 07/12/84, do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

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

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

a) de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas; as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 80% (oitenta por cento).

b) quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos, ou sábados já compensados, adotar o seguinte critério de pagamento.

1º - quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal 07 (sete) horas e 20 (vinte) minutos, com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fez jus.

2º - quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis e religiosos, serão remunerados com acréscimos de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais.

3º - as horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicionais, descanso semanal remunerado e FGTS.

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre as 22h00min horas de um dia até 05h00min horas de outro dia, serão de 60 (sessenta) minutos, porém pagas com acréscimo de 40% (quarenta por cento), já incluídos neste percentual o previsto no artigo 73 da C.L.T.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricitas.



**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitas, se isentarão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRÊMIO AO APOSENTADO

As empresas concederão aos empregados aposentados, que tenham completado 15 (quinze) anos de serviço, por ocasião da extinção do vínculo empregatício, independente de motivo, prêmio no valor correspondente 1 (um) salário normativo.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CESTA BÁSICA

As empresas que ainda não firmaram acordo coletivo, visando a implantação de ajuda alimentação/cesta básica aos funcionários, fornecerão uma Cesta Básica no valor mínimo de **R\$ 80,00 (Oitenta Reais)** mensais, que poderá ser concedida nas seguintes modalidades:

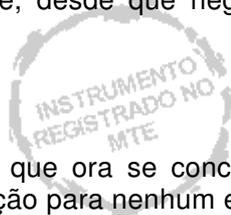
a) Cesta Básica propriamente dita; b) Vale-Mercado; c) SindCard, Cartão de Crédito, Visa-Vale, Visa-Credi; d) em dinheiro;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nas localidades onde as entidades Profissionais oferecerem serviços nas modalidades supra, as empresas utilizarão do mesmo para implementação do fornecimento das cestas básicas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas que já fornecem benefício da mesma natureza, em valor superior ao aqui estabelecido, ficam desobrigadas do cumprimento da presente cláusula. As que fornecem em valor inferior, a partir da vigência da presente, deverão respeitar o valor mínimo de R\$ 80,00 (Oitenta reais), ficando, também, assegurados os direitos dos trabalhadores que já recebem o mesmo benefício em condições mais vantajosas às aqui estabelecidas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A cesta básica poderá ser objeto de acordo coletivo de trabalho, estabelecendo critérios de assiduidade, desde que negociados com o sindicato profissional da região.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O benefício que ora se concede não é considerado como salário "in natura" e não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.



## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA**

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, a partir do 16º até o 30º dia, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O benefício em questão, só será pago mediante solicitação do empregado e através de comprovação por parte deste, no prazo de 30 dias, a contar do recebimento do benefício.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, o valor de 04 (quatro) salários normativos.

1º - As empresas que mantêm Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, por elas inteiramente custeados, estão isentas desta cláusula.

2º - No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

3º - Em todo o caso, fica estabelecido que o aqui estipulado não tem natureza salarial.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

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

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos à infância, as partes convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais, das que se seguem:

a) Adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a Portaria n.º 3.296, de

03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, de 30% (trinta por cento) do salário-normativo;

b) Auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do salário-normativo, independente da comprovação por parte da empregada;

c) Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência aos seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

1º - Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

2º - Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

3º - O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 10 (dez) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

4º - Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente.

5º - Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche serão devidos em relação ao adotado, à partir da data da respectiva comprovação legal.

6º - Será concedido o benefício ao empregado do sexo masculino que, sendo viúvo, solteiro ou separado, detenha a guarda dos filhos.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

## **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

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

Os menores serão admitidos com vínculo de emprego, ainda que as contratações se façam mediante convênio das empresas com organismos ou entidades assistenciais.

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

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando rigorosamente o previsto no artigo 29 da C.L.T., que determina ao empregador, o prazo de 48 horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na Carteira de Trabalho do empregado.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 data base de revisão da Convenção Coletiva de Trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (artigo 9º, da Lei 7.238).



1º - Esclarece-se que se o aviso vencer dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que se trata esta cláusula.

2º - Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (novembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se

será trabalhando ou indenizado.

A redução de 02(duas) horas diárias no serviço, ou 07(sete) dias corridos, será utilizada atendendo a conveniência do empregado e exercida por ele no ato do recebimento do aviso prévio, sendo vedado cumpri-lo em casa.

Feita a escolha caberá às empresas especificar em todas as vias do aviso prévio, dia hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço, que vierem a ser dispensados sem justa causa, será assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições deste parágrafo, trabalharão apenas 30 (trinta) dias, sendo indenizados pelos outros 30 dias.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas observarão a proporcionalidade de empregos reservados para deficientes físicos, conforme o determinado no artigo 201, do Decreto n.º 2.172 de 05.03.97.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE**

As empresas fornecerão o vale-transporte para os empregados que o utilizam, até o último anterior àquele em que serão utilizados efetivamente.

1º - 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 aos dias ou horas não trabalhadas e o respectivos descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

2º - A reposição dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e para seu retorno, será objeto de negociação entre a

empresa e os seus empregados.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão obrigatoriamente anotadas na Carteira Profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

1º - Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça o pedido à empresa com um mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência.

2º - As férias coletivas totais, parciais ou individuais não deverão iniciar nos dias 24 ou 31 de dezembro e também deverão se dar no dia que suceder domingos feriadados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

3º - No caso de demissão do empregado nos 30 (trinta) posteriores ao retorno das suas férias, o aviso prévio deverá ser indenizado.

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

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho disporão dos seguintes prazos, para efetuar o respectivo pagamento das verbas rescisórias:

- ◆ até o primeiro dia útil imediato ao término de aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por tempo determinado.
- ◆ até o décimo dia corrido, quando de aviso prévio indenizado ou do pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

♦ o prazo para o pagamento das verbas rescisórias, para aquele trabalhador que cumprir o aviso prévio de 23 dias, será no primeiro dia útil posterior ao 25º dia. Decorridos estes prazos, também considerar-se-ão como dias trabalhados, o período compreendidos entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

§ 1º - Decorrido este prazo, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia de serviço, até a data do referido pagamento.

§ 2º - O pagamento previsto no parágrafo primeiro não isenta a empresa da multa prevista no artigo 477, parágrafo oitavo da C.L.T., conforme alterações introduzidas pela Lei n.º 7.855, de 24 de outubro de 1.989.

§ 3º - Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência comprovada do empregado, a empresa fará a comunicação, por escrito, até o décimo dia à respectiva Entidade dos Trabalhadores, que terá 05 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc.) a fim de demonstrar com exatidão os valores constantes do TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante do verso do TRCT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACERVO PARA FINS DE APOSENTADORIA**

As empresas, conforme legislação em vigor (Decreto 3.048/99 – D.O.U. de 07.05.1999), elaborará os laudos de risco ambientais e entregarão cópias a entidade profissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** é garantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado, enquanto este não receber cópia autêntica e atualizada do Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme dispõe o parágrafo 3º da I.N. nº 99 de 05/12/2003 publicado D.O.U. em 10/12/03.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACERVO TÉCNICO

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

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

### ESTABILIDADE GERAL

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

◆ **GESTANTE:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 90 (noventa) dias após o término do licenciamento compulsório.

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

Desde a comunicação da concepção, é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas e equipamentos reprográficos, bem como junto a terminais de vídeo, durante os três primeiros meses de gestação.

◆ **PAI:** garantia de emprego e salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 02 (dois) meses após o parto.

◆ **ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses considerados a partir do 16º dia, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-acidente.

No caso de alta médica, e existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 60 dias, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação do serviço.

♦ **APOSENTADORIA:** Ao trabalhador em condições de se aposentar, que está em serviço contínuo na empresa entre 5 (cinco) e 10 (dez) anos e que preencham as condições previstas no Decreto 3.048/99, fica garantida estabilidade no emprego nos 12 (doze) meses anteriores ao direito à concessão da aposentadoria.

Ao trabalhador que possuir mais de 10(dez) anos de trabalho contínuo na empresa, a estabilidade passa a ser de 24 (vinte e quatro) meses.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para fazer jus à estabilidade pré-aposentadoria, o empregado deverá comprovar mediante documentação junto à empresa até 30 (trinta) dias antes do início do prazo do direito à concessão.



**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A estabilidade pré-aposentadoria cessa por ocasião da data em que o trabalhador passa a ter direito de requerer o benefício.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período das estabilidades provisórias aqui acordadas e não se aplica o disposto no caput desta cláusula para os casos de:

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACÚMULO DE FUNÇÕES**

As empresas que exigirem o acúmulo de funções, ou seja, impuserem aos seus empregados funções que extrapolem as atividades descritas em seus registros profissionais ou em contrato de trabalho, pagarão adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário base.

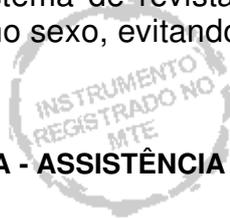
### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CURSOS E REUNIÕES**

Cursos ou reuniões quando promovidos pelas empresas, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas-extras, ou devidamente

compensadas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REVISTA**

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.



#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, vigia, guarda noturno ou funções assemelhadas, quando os mesmos, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, nas dependências da empresa, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - NOVO TURNO DE TRABALHO**

Com o objetivo de ampliar a oferta de postos de trabalho, assegura-se às empresas a possibilidade de criar novos turnos de trabalho, inclusive no horário noturno. Para a implantação de novos turnos de trabalho, autoriza-se o remanejamento de empregados lotados no turno diurno.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TERÇA FEIRA DE CARNAVAL**

As empresas consideram a terça-feira de carnaval como dia de descanso.

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

#### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

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

a) Extinção completa de trabalho aos sábados: às sete horas e vinte minutos de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decorso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até no máximo, 02 (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 do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

1º - Compete a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

2º - Com a manifestação de comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho (da mulher e do menor).

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de freqüência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, o que pode ser feito junto ao Serviço de Pessoal.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DE CARTÃO PONTO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria n.º 3.082, de 11/04/84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Será obrigatória a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa. Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

## **FALTAS**

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

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



◆ **PARA HOSPITALIZAÇÃO:** por dois dias, para possibilitar ao empregado acompanhar o conjugue, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação.

◆ **DO ESTUDANTE:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 horas. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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.

◆ **PATERNIDADE:** conforme previsto no inciso XIX do artigo sétimo da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, será concedido ao pai licença de 05 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante do nascimento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FALTA ABONADA**

As empresas abonaram até 02 (dois) dias a falta ao trabalho do empregado em razão do falecimento de pessoa da família, ascendente ou descendente, e ainda, sogro, sogra ou irmã(o) do cônjuge, desde que seja apresentado o atestado de óbito.

#### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO**

Todas as mulheres trabalhadoras, que estejam amamentando, terão assegurado efetivamente o tempo necessário para o desempenho desta atividade conforme o disposto no artigo 396 da CLT, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para efeito do disposto nesta cláusula considera-se como tempo de amamentação o lapso temporal em que a mãe estiver com o filho.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO DE VIGIAS, PORTEIROS E GUARDIÕES**



Fica reservado às empresas e empregados nessas condições, deliberarem, através de acordo escrito, que será homologado pela Entidade Profissional, acerca da jornada de trabalho e de período de descanso, tornando possível a implementação do sistema 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, respeitando-se o limite de 44 horas semanais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** em se adotando tal sistema, fica o empregador desobrigado de qualquer bônus que não o pagamento do adicional noturno. Não se entendendo, pois, como hora extraordinária, aquelas cumpridas após a 8ª (oitava) diária, tendo em vista a compensação que se opera.

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESCALA DE FOLGA**

Para o trabalho sob o sistema de revezamento, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da Lei, de modo que o empregado tenha conhecimento no início do mês de quais serão os dias de folga, permitida a alteração de horário de trabalho por parte dos empregados quando houver motivo justificado, com a concordância da empresa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

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

No caso de trabalhos extraordinários, para as horas que excederem de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente, o lanche será fornecido gratuitamente, ficando certo que tal

concessão não tem natureza salarial.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - SAQUE DO PIS**

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas, desde que não ultrapasse 01(um) dia de serviço.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EVENTUAIS ATRASOS**

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, e bem assim antecipações do seu término, até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados, em contrapartida no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que suceder a jornada de trabalho não será considerado como trabalho extraordinário.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão estabelecer, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta Convenção de Trabalho, 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.

1º - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverá convocar o Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização de jornada.

2º - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objeto dos acordos específicos firmados pelas empresas, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas, ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas no banco de horas, remuneração das horas, compensação de saldos de horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deve ser submetida semestralmente à análise bacteriológica que poderá ser elaborada nos próprios laboratórios das empresas e o respectivo laudo ficará à disposição do Sindicato Profissional. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO**

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual, gratuitamente, nos casos em que a Lei obrigue ou por ela exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.

1º - Quando se constituir exigência da empresa a utilização de uniformes, ela os fornecerá na quantidade mínima de 02 (dois), para poder permitir sua lavagem, e nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

2º - Ficam as empresas obrigadas a fornecer as ferramentas necessárias ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CIPA**

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de

Prevenção de Acidentes - observará rigorosamente o determinado na Portaria do MTb/MG n.º 1351, de 02/01/95.

1º - As eleições realizar-se-ão obrigatoriamente com antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes do término do mandato.

2º - O curso de treinamento é obrigatório para os membros das CIPAS, e deverá ser ministrado antes da posse dos Cipeiros.

3º - O cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

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

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

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 devam ser tomadas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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 das atividades a serem exercidas e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.



## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As faltas ao serviço por motivo de doença serão comprovadas para todos os efeitos

legais, através de atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos 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, ou por qualquer médico nas localidades onde a mencionada instituição não possua serviço de medicina e, ainda, por odontólogos, nos casos específicos e em idênticas situações.

O funcionário deverá encaminhar o atestado à empresa em 72 (setenta e duas) horas após sua emissão, para que possa ser tomadas as providências cabíveis de substituição do afastado, bem como, também, seja procedida a confecção dos respectivos documentos, sendo que as empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos mesmos dependerá de visto do referido serviço. Se houver contestação, a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

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

1º - Em casos de acidente de trabalho, receitas médicas cuja destinação é, para tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não forem provisionadas por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

2º - Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará obrigatoriamente seus familiares o mais breve possível.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

No caso de acidente de trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia do CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) ao Sindicato Obreiro.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

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

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos até 15(quinze) dias no ano, com o limite de 01(hum) por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovados.

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Verificada a ocorrência de fato novo e relevante que altere as relações de trabalho ou de salário aqui acordados, é facultado qualquer das partes acordantes solicitar nova negociação coletiva.

A parte que for solicitada a participar de nova negociação não poderá recusar-se a isto, devendo reunir-se com a representação da outra parte no prazo máximo de 15 dias, contados a partir da data da entrega da pauta de negociações.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei n.º 6.019, de 03/01/74, e observado o critério previsto no artigo 16, do Decreto n.º 73.841, de 13/03/74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas,

mediante entendimento prévio com a Entidade Sindical, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberado os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados que forem emitidas pela Entidade Profissional, mediante prévio conhecimento da empregadora.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ASSEMBLÉIAS**

As empresas não poderão exigir o cumprimento da jornada de trabalho além das oito horas, em dias que forem realizadas assembleias gerais da Entidade Sindical Profissional, relativas à negociações salariais, devidamente por esta convocada, desde que feita a comunicação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas horas).

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Nos termos do Art. 625-A da Lei n.º 9.958 de 12 de janeiro de 2000, as empresas e a Entidade Sindical poderão instituir Comissões de Conciliação Prévia, atendendo às especificidade de cada região.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

As empresas, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura desta CCT, fornecerá a entidade profissional relação do quadro de empregados efetivos e, após, a cada mês, remeterão por intermédio da internet via e-mail ou pelo Correio com Aviso de Recebimento (AR) o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) à Entidade Sindical profissional, no endereço eletrônico [sindibebidas@terra.com.br](mailto:sindibebidas@terra.com.br) ou ainda para Rua Rio Grande do Norte, 1863 - Vila Guáira, Curitiba, Paraná, CEP 80.630-100.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica reconhecida a legitimidade processual da Entidade Sindical Profissional e Patronal, perante a Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 872, parágrafo único da CLT, e da Lei nº 8.984/95 e da Emenda Constitucional nº. 45/2004, para ajuizamento de Ações de Cumprimento em relação a quaisquer cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - FORO**

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

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais da indústria de aves e derivados (abate e frigorificação de aves, embutidos em geral, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, extrato de aves, sopas e caldos de aves, tripas, miúdos de aves, produtos similares, conexos e afins).

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES**

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

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

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

Os entendimentos com vistas a efetivação da nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01 de novembro de 2011 a 31 de outubro de 2012, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, ou não, pela sua inclusão em Convênios Médicos ou Seguro de Vida em Grupo e Associações dos Empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - GARANTIAS GERAIS**

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

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA - FONTE DE RECRUTAMENTO**

Com o objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes à categoria profissional dos signatários, bem como, de outras categorias representadas pelo sindicato, será disponibilizada através de portal na internet de página própria onde instalará link especialmente destinado cadastrar trabalhadores que buscam emprego e vagas existentes no quadro de pessoal das empresas.

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - BASE TERRITORIAL DA ENTIDADE DOS TRABALHADORES**

SINDICATO 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 DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA E DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO nos limites da Entidade Profissional e dos Trabalhadores aqui definidas:

Antônio Olinto, Campo do Tenente, Fernandes Pinheiro, Guarapuava, Imbituva, Inácio Martins, Irati, Lapa, Mallet, Palmeira, Paula Freitas, Paulo Frontin, Porto Amazonas, Prudentópolis, Rebouças, Rio Azul, São João do Triunfo, São Mateus do Sul, Teixeira Soares e União da Vitória.

**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 da Entidade Profissional 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**

**DOMINGOS MARTINS**

**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS AVICOLAS DO ESTADO DO PARANA**

