

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000305/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 31/01/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004169/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.001019/2014-92  
**DATA DO PROTOCOLO:** 31/01/2014

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

SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,OL, AZEI,TRIG, LAC, PANIF,CONF, TORR E MOA DE CAF, MASS ALIM E DE ALIM DE MARINGA-STIAM , CNPJ n. 76.349.919/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA e por seu Tesoureiro, Sr(a). ROBERTO PINO DE JESUS;

E

SIND INDS DE CARNES E DERIVADOS NO EST DO PR, CNPJ n. 75.042.291/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PERICLES PESSOA SALAZAR;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

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

Ficam assegurados para todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho no mês de novembro/2013, os seguintes salários normativos:

a)Salário Normativo Inicial na data de admissão, será garantido a importância de R\$ 920,00 (Novecentos e Vinte Reais) mensais.

b)Após sessenta (60) dias da admissão, terão direito a receber, automaticamente, o salário de efetivação de R\$ 940,00 (Novecentos e quarenta reais) mensais.

Este valor será reajustado de acordo coma evolução salarial da categoria.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em novembro/2013, as empresas concederão reajuste salarial no percentual de 8%(oito por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em novembro/2012, já devidamente corrigido pela convenção coletiva

2012/2013.

Parágrafo Primeiro: Para os trabalhadores que possuem contrato de trabalho inferior a doze (12) meses e que seus salários são superiores ao valor do piso salarial, o reajuste salarial obedecerá à seguinte proporcionalidade:

Novembro/2012	8,00%		Mai/2013	4,00%
Dezembro/2012	7,33%		Junho/2013	3,33%
Janeiro/2013	6,67%		Julho/2013	2,67%
Fevereiro/2013	6,00%		Agosto/2013	2,00%
Março/2013	5,33%		Setembro/2013	1,33%
Abril/2013	4,67%		Outubro/2013	0,67%

Tendo em vista a data de renovação da presente CCT, as eventuais diferenças salariais relativas ao período novembro/2013, dezembro/2013, 13º salário/2013 e janeiro/2014, deverão ser pagas em 03 (três) parcelas sendo a primeira na folha de fevereiro/2014, a segunda na folha de março/2014 e a terceira na folha de abril/2014.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - 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 F.G.T.S.

### **CLÁUSULA SEXTA - 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 será incluído em folha posterior.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 e Previdência Social.

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

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

O empregado substituto fará jus ao salário do substituído, ficando esclarecido que férias ou substituição superior a 10 (dez) dias não caracteriza eventualidade.

### **CLÁUSULA NONA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão obrigatoriamente anotados na Carteira Profissional.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)**

As empresas efetuarão adiantamento salarial em dinheiro de 40% (quarenta por cento) aos seus empregados 15 (quinze) dias antes do pagamento da folha de salários, desde que solicitado pelo empregado até, 05

(cinco) dias após o pagamento.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA**

Fica assegurado uma cesta básica no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais).

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE**

Fica assegurado aos trabalhadores uma cesta básica adicional de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) que efetivamente comparecerem a todos os dias de trabalho no mês e que não apresentam nenhuma falta, com exceção nos seguintes casos:

1. Para tratamento por motivo de acidente do trabalho;
2. Por motivo de férias;
3. Por motivo de falecimento de parente (pai, mãe, esposa, esposo, filho, filha, irmão e irmã).

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50 % (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

- quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos, as horas-extras terão um acréscimo de 100 % (cem por cento), sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fazia jus.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

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

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, até o limite de 1,5 salários normativos, ressalvadas as empresas que possuem seguros de vida em grupo, com subvenção total ou parcial.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, até o limite de 30 % (trinta por cento) do salário-normativo;

B) auxílio-creche, no valor mensal de até 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 os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

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

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.

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 6 (seis) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

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

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.

As empregadas com filhos em creche interna ou externa, estarão desobrigadas da prestação de serviços extraordinários, se não houver concordância expressa das mesmas.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE PIS**

A empresa deverá através de convênio com a Caixa Econômica Federal efetuar os pagamentos de seus empregados dentro da empresa.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

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 VIGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Serão concedidas férias proporcionais (pagamento de indenização) para os empregados com menos de 01 (um) ano de trabalho e que venham a rescindir seus contratos.

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

Na rescisão contratual, fica a empresa obrigada a dar baixa na CTPS do empregado e proceder ao pagamento dos haveres rescisórios, nos prazos legais.

Se a empresa inobservar a disposição da presente cláusula, independente do pagamento das multas fixadas em lei, deverá ainda pagar como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento até o efetivo pagamento das verbas rescisórias em favor do empregado.

**MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

Fica vedada a contratação de mão-de-obra temporária exceto para o caso de assessoria e consultoria técnico-administrativa.

**MÃO-DE-OBRA JOVEM****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADMISSÃO DE MENORES**

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

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO**

A fim de evitar possíveis desentendimentos, as empresas fornecerão cópia do contrato de trabalho assinado por ocasião da demissão ou sempre que houver alteração do mesmo.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA**

Não poderá o empregado mais antigo da empresa perceber salário inferior ao empregado mais novo na mesma função.

**QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CURSOS E REUNIÕES**

Cursos ou reuniões promovidas pelas empresas, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão na carteira de trabalho de seus empregados a função exercida, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

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

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO**

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, não podendo neste período ser concedido aviso prévio.

**ACIDENTADO:** fica assegurado garantia de emprego, de igual período ao do afastamento, para funcionários acidentados com menos de 15 (quinze) dias.

No caso de acidentes com período de afastamento superior a 15 (quinze) dias, fica estabelecido garantia de emprego, de 12 (doze) meses após o seu retorno ao trabalho, não podendo ser concedido aviso prévio.

**APOSENTADORIA:** aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que já estejam em serviço contínuo na empresa já a 10 (dez) anos ou mais, e que tenham completado 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição previdenciária, fica garantido o emprego e salário até atingirem o limite de 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, respectivamente.

Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias, após completar 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição. Completando os 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, cessa esta garantia convencional.

Os mesmos critérios serão adotados para aposentadoria por idade.

**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:** os empregados em idade de prestação de serviço militar obrigatório, terão estabilidade desde o ingresso até 30 dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas. As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação pela liberação do FGTS além do Aviso Prévio

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Competirá a cada empresa, de comum acordo individual ou coletivo 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, obrigando-se a empresa a comunicar ao Sindicato Profissional os termos do acordo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTÃO PONTO**

Será obrigatório a picotagem do cartão ponto no início e final de expediente, ficando vedado a picotagem do mesmo por outra pessoa a não ser o próprio funcionário, no caso da empresa ter necessidade que o empregado entre fora do horário normal para atender serviços da mesma, o funcionário, obrigado a dar entrada no cartão ponto, a empresa não poderá em hipótese alguma impedir.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO DISPENSADO DO DIA DE TRABALHO OU JORNADA INCOMPLETA**

Quando o empregado for dispensado pela empresa por motivo próprio da mesma em relação ao dia de trabalho ou jornada incompleta o mesmo terá direito a sete horas e vinte minutos normais, sem necessidade de compensar um outro dia com horas extras. Salvo se houver acordo entre o seu Sindicato e a empresa, coerentes com as normas trabalhistas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA INTERMITENTE**

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua respeitados os intervalos de Lei.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

Observado 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 será objeto 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 no banco e prazo para revisão do acordo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 Empregado Dispensado do Dia de Trabalho ou Jornada Incompleta**, desta convenção.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SISTEMAS DE REGISTRO DE PONTO**

De acordo com a Portaria nº 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica convencionado que as empresas podem adotar sistemas alternativos de registro de ponto dos trabalhadores.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

Os empregados que saírem de férias sem o respectivo pagamento da mesma dentro dos prazos estipulados por lei ou Convenção Coletiva de trabalho, ou se não forem obedecidos os requisitos legais para a concepção de férias, terá o empregado direito ao recebimento em dobro da respectiva férias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO**

Uniformes e materiais necessários ao trabalho, exigidos pela empresa ou por lei, serão fornecidos gratuitamente. A empresa deverá fornecer 02 (dois) conjuntos de uniformes, quando do ingresso do trabalhador na empresa, e a cada 06 (seis) meses 01 (um) conjunto. Por ocasião da renovação do uniforme, o trabalhador deverá devolver à empresa o uniforme usado, para após efetuar requisição discriminada, receber o uniforme novo.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

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 o local para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TREINAMENTO**

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.

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos, serão de responsabilidade das empresas. Os exames periódicos serão realizados dentro do horário de trabalho do empregado, não coincidindo com o gozo de férias do mesmo.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 pela Instituição Previdenciária, e nas localidades onde a mencionada Instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico.

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, sob pena de, em não o fazendo, considera-se válido o atestado apresentado.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Nas empresas que por definição legal tenham que contratar técnicos especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação na empresa, sendo proibido acúmulo de cargos.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 ou armário equipado com material de primeiros socorros.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos até 05 (cinco) dias no ano, com o limite de 01 (hum) por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovados.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberado os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS**

A empresa se compromete a colocar a disposição do Sindicato dos Trabalhadores uma cópia da relação de empregados admitidos e demitidos. Fica estabelecido que o Sindicato dos Trabalhadores se dirigirá à empresa para obter a referida cópia.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

O Foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista inclusive as questões relativas as Contribuições e Taxas de Reversão Salarial, oriundas da presente Convenção, será o da Junta de Conciliação e Julgamento ou Juiz de Direito da localidade em que o empregado prestar seus serviços ao empregador.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES**

Em conformidade com o item VIII. do artigo 613, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, por empregado, pela inobservância da presente Convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho para o período de 01 de novembro de 2.014 a 31 de outubro de 2.015, deverão ser iniciados 30 (trinta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACORDO CONVENCIONAL - DATA BASE**

As partes se comprometem a negociar a Convenção Coletiva de Trabalho para o período de novembro de 2.014 a outubro de 2.015, antes do término da vigência desta norma coletiva.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABRANGÊNCIA/CATEGORIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômica e profissional da indústria de carnes e derivados (abate e frigorificação de bovinos, suínos, ovinos, caprinos, equídeos, coelhos, linguiças, salsichas, embutidos em geral, charque, banha, toucinho, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, carne seca, salgada, defumada, extratos de carnes, sopas e caldos de carne, tripas, miúdos de animais, produtos similares, conexos e afins), sua abrangência e a base territorial nos seguintes municípios: Alto Paraná, Atalaia, Astorga, Ângulo, Barbosa Ferraz, Campo Mourão, Cruzeiro do Sul, Doutor Camargo, Engenheiro Beltrão, Farol, Fênix, Florai, Floresta, Floriano, Iguaraçu, Itambé, Ivatuba, Jussara, Mamborê, Mandaguaçu, Mandaguari, Marialva, Maringá, Nossa Senhora das Graças, Nova Esperança, Nova Londrina, Loanda, Luiziana, Ourizona, Paranavaí, Paçandu, Paranacity, Peabiru, Presidente Castelo Branco, Quinta do Sol, São Carlos do Ivaí, São João do Caiuá, São Jorge do Ivaí, Sarandi, Terra Rica, Tamboara, Uniflor.

**RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA**

**PRESIDENTE**

**SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,OL, AZEI,TRIG, LAC, PANIF,CONF, TORR E MOA DE CAF, MASS ALIM E DE ALIM DE MARINGA-STIAM**

**ROBERTO PINO DE JESUS**

**TESOUREIRO**

**SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,OL, AZEI,TRIG, LAC, PANIF,CONF, TORR E MOA DE CAF, MASS ALIM E DE ALIM DE MARINGA-STIAM**

**PERICLES PESSOA SALAZAR**

**PRESIDENTE**

**SIND INDS DE CARNES E DERIVADOS NO EST DO PR**