

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002995/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/07/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR040074/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.009005/2012-55  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/07/2012

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

SIND DOS TRAB NA IND DE PANIF,CONF,CACAU, BALAS,ACUCAR,TRIGO,MILHO,MAND, E AFINS,CTBA E REGIAO, CNPJ n. 75.768.523/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILMAR SERVIDONI;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEITARIA NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.695.576/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VILSON FELIPE BORGSMANN;

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 maio de 2012 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 1º de maio de 2012, ficam estabelecidos os seguintes salários normativos:

<b>ENCARREGADO DE SERVIÇOS DE LIMPEZA</b>	Salário admissional	R\$ 792,00
<b>BALCONISTA</b>	Salário admissional	R\$ 792,00
<b>BALCONISTA – CAIXA</b>	Salário admissional	R\$ 827,20

<b>AUXILIAR DE PRODUÇÃO</b>	Salário admissional	R\$ 792,00
-----------------------------	---------------------	------------

<b>PADEIRO E/OU CONFEITEIRO</b>		
<b>E/OU SALGADEIRO</b>	Salário Admissional	R\$ 983,40

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

Os salários dos empregados serão aumentados a partir do dia 1º de maio de 2012, com o percentual de 8% (oito por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2011.



### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 1º de maio de 2011 até 30 de abril de 2012, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por Antigüidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado, e aumento real expressamente concedido a esse título.

### **CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

Os empregados admitidos após a Data-Base terão seus salários reajustados proporcionalmente aos meses trabalhados, não podendo em nenhuma hipótese ultrapassar os salários dos empregados mais antigos na mesma função, sem considerar as vantagens pessoais.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

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

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

O pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

### **CLÁUSULA OITAVA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º (trigésimo primeiro) dia, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 (duzentos e vinte) horas, ou 180 (cento e oitenta) horas normais nos casos de revezamento, serão pagos como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam

sendo praticados pela empresa.

#### **CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento dos salários deve atender as seguintes condições:

- Quando efetuado em cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontá-lo no mesmo dia do pagamento, sem prejuízo do intervalo de refeição, observadas as demais condições prevista na Portaria 3.281 de 07/12/84, do MTb;
- As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal tomarão providências para que o mesmo ocorra até às 18h, devendo efetuar o pagamento em dinheiro;
- Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam o cartão magnético;
- Quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados, os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento;
- Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário, a partir do 5º dia útil até o vigésimo dia e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente, limitado ao valor da obrigação principal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Ocorrendo inequívoca diferença de salário na folha de pagamento e/ou adiantamento em prejuízo do empregado, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da diferença no prazo de 03 (três) dias úteis, contados de sua constatação, na forma de diferença salarial, que será incluído em folha de pagamento posterior.

Ocorrendo inequívoca diferença de salário na folha de pagamento ou adiantamento em prejuízo do empregador, este poderá efetuar o respectivo desconto por ocasião do próximo adiantamento salarial ou quando do pagamento do salário.

### **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHO POR COMISSÃO, TAREFA OU PRODUÇÃO**

Para os empregados que trabalham por comissão, tarefa ou produção, o cálculo para pagamento de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, será feito com base na média de produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicado pelo valor do mês do pagamento.

§1º - Em qualquer hipótese fica garantido o salário normativo de efetivação da função,



independente da comissão ou produção.

§2º - As empresas que usam tabelas para pagamento de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas sempre que houver correção dos salários, e nas mesmas proporções.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

**Parágrafo único** – Substituição em férias parciais ou totais não será considerada eventual.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

Não poderão ser descontados do salário do empregado os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão dos fundos, recebida por este quando na função de caixa ou assemelhada, desde que cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos e/ou odontológico, seguro de vida em grupo ou associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos. As empresas efetuarão o desconto pertinente na folha de pagamento quando forem autorizadas a tanto pelos empregados.

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

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

I. De Segunda a Sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas. As horas excedentes a 02 (duas) horas diárias, serão remuneradas com acréscimos de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora comum.

**Parágrafo único** - A remuneração será de 70% (setenta por cento) para as horas eventualmente laboradas acima da segunda hora extra diária, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente:

II. Quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos, ou sábados já compensados, adotará o seguinte critério:

a) Quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como extras somente as horas que excederem a jornada normal (07 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal;

b) Quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal;

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

§ 1º – Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

§ 2º – As horas habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado e FGTS.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

Durante a vigência da presente convenção, e aos empregados por ela abrangidos, a empresa pagará, a título de adicional por tempo de serviço:

- 1% (um por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 02 (dois) anos na empresa;
- 2% (dois por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos na empresa;
- 3% (três por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos na empresa;
- 4% (quatro por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 15 (quinze) anos na empresa;
- 5% (cinco por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 20 (vinte) anos na empresa.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, assim entendidas, aquelas trabalhadas no período compreendido entre as 22h de um dia até às 05h do dia seguinte, serão de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 ( trinta ) segundos, pagas com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal, conforme redação do artigo 73 da CLT.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUEBRA DE CAIXA**

Para os empregados que exercerem a função de Balconista-Caixa não haverá remuneração por quebra de caixa, visto que já integra o valor do salário normativo fixado neste instrumento.

**Parágrafo único** – A conferência de valores em caixa será realizada na presença do operador responsável.

Quando o empregado for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro verificado.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), que deverá ser utilizada dentro do mês do seu recebimento, não se cumulando para meses posteriores, fornecida através de uma das seguintes modalidades, escolhida à critério exclusivo do empregador:

- a) tíquetes (vale cesta-alimentação ou cartão magnético);
- b) cesta básica;
- c) produtos produzidos pela própria empresa e/ou de revenda, excetuando bebidas alcoólicas e cigarros.

**Par. 1º** - A concessão do benefício na forma de cesta básica deverá, obrigatoriamente, ser objeto de negociação (Acordo Coletivo de Trabalho) com o Sindicato dos Trabalhadores local para o estabelecimento, de comum acordo, dos produtos que deverão integrar a cesta, bem como a qualidade e quantidade dos mesmos.

**Par. 2º** - As empresas que concedem lanche da manhã e ou lanche da tarde, não poderá suprimi-lo ou compensá-lo com o Auxílio Alimentação.

**Par. 3º** - O referido benefício não caracterizará salário "in natura" por consistir em parcela totalmente indenizatória e, por conseguinte, não integrará de maneira alguma a remuneração do trabalhador. Recomenda-se que todas as empresas realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, conforme previsto na Lei 6.321/76 e no Decreto nº 5, de 14/01/91.

**Par. 4º** - O empregador está desobrigado do fornecimento do presente benefício nos casos em que os empregados encontrem-se afastados do trabalho por licença médica após o prazo de 15 (quinze) dias e por licença maternidade.

**Par. 5º** - O benefício aqui pactuado é retroativo ao mês de maio de 2012, devendo os empregadores pagar os atrasados no **máximo**, com o salário do mês de **julho/2012**.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

O empregador que optar em fornecer a refeição do almoço e/ou jantar aos funcionários, poderá descontar de seu empregado, sob o título de ressarcimento, até 20% (vinte por cento) do custo direto da empresa com a alimentação.

**Parágrafo único** - O referido benefício não caracterizará salário "in natura" por consistir em parcela totalmente indenizatória e, por conseguinte, não integrará de maneira alguma a remuneração do trabalhador. Recomenda-se que todas as empresas realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, conforme previsto na Lei 6.321/76 e no Decreto nº 5, de 14/01/91.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

Em favor de cada empregado a empresa manterá e custeará com 100% (cem por cento), seguro de vida em grupos cujos benefícios deverão observar as seguintes garantias:

#### I – MORTE NATURAL

Será contratado uma importância segurada mínima de R\$5.000,00 (cinco mil reais) em caso de morte natural.

#### II - MORTE ACIDENTAL

Será contratado uma importância segurada mínima de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte acidental

#### III – INVALIDEZ TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE

Será contratada uma importância segurada mínima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em decorrência de invalidez total ou parcial por acidente. Em caso de invalidez parcial por acidente, a indenização a ser paga ao funcionário segurado obedecerá a proporcionalidade da tabela de percentuais aplicada pela seguradora detentora da apólice de seguro.

#### IV – SERVIÇO FUNERAL COM SEPULTAMENTO OU CREMAÇÃO

Esse serviço prestado à família do funcionário segurado será em conformidade com as cláusulas estabelecidas pela seguradora detentora do seguro.

#### V – INDENIZAÇÃO ÀS EMPRESAS – VERBA RECISÓRIA

A seguradora detentora da apólice de seguro, deverá pagar à empresa contratante do seguro uma indenização a título de reembolso pelas despesas efetuadas com a rescisão do contrato de trabalho, quando da concorrência da morte por qualquer causa do funcionário segurado, estando essa indenização limitada ao valor de 10% (dez por cento) da importância segurada individual a que tem direito cada funcionário.

§1º O seguro de vida de que trata essa cláusula não possui natureza salarial, não sendo incorporado à remuneração do emprego para qualquer eleito.

§ 2º Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado perderá automaticamente o direito aos benefícios do Seguro de Vida de que trata essa cláusula.

§ 3º Todos os trabalhadores bem como todas as empresas abrangidas por esse instrumento, associados ou não às entidades convenentes, deverão acatar e aplicar as normas contidas nesta cláusula, na forma da legislação em vigor. Em caso de descumprimento deste dispositivo, e ocorrendo, a morte ou a invalidez do funcionário, as empresas arcam com o pagamento de indenização da forma e valores idênticos aos acima estipulados.

§ 4º As empresas que não mantiverem o seguro de vida para seus funcionários, independente do que dispõe o § 3º desta mesma cláusula, pagarão para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitarias no momento das homologações relativas as rescisões dos contratos de trabalho, o valor idêntico ao das contribuições mensais de seguro de vida de que trata essa cláusula compreendido entre a data de admissão do funcionário até o da data da demissão do mesmo.

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

## **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS NOVOS**

Ao empregado admitido para a mesma função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao menor salário pago à função, sem considerar vantagens pessoais.

**Parágrafo Único** – Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao daquele mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais: (IN n.º1, TST).



## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar a mesma em juízo. Em caso de recusa do empregado em dar o ciente, a empresa colherá a assinatura de duas testemunhas que presenciaram o fato que gerou a punição.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito, contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, sendo vedado cumpri-lo em casa.

**Parágrafo Único** – A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, e segundo sua escolha no ato do recebimento do aviso prévio.

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

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos seguintes prazos para efetuar do pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediatamente posterior ao término do aviso prévio trabalhado, ou término de contrato de experiência ou prazo determinado;
- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

§ 1º - Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

§ 2º - Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação por escrito ao Sindicato dos Trabalhadores, ficando eximida de qualquer sanção.

§ 3º - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho por justa causa fica assegurado ao



empregado o direito de percepção das verbas incontroversas, tais como: saldo de salário, férias vencidas e do 13º salário, observados os prazos previstos nesta cláusula.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO**

Conforme autoriza a Ementa nº 4, baixada pelo Secretário de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e emprego, através da Portaria nº 01 de 22 de março de 2002, fica estabelecido que a competência para efetuar as homologações das rescisões de contrato de trabalho é exclusiva do sindicato profissional signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Único** – A empresa empregadora fica obrigada a apresentar um demonstrativo pormenorizado e individualizado de todas as verbas rescisórias, de preferência no TRCT ou no seu verso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base - a data de revisão da Convenção Coletiva de Trabalho - terá direito à indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal, conforme artigo 9º da Lei 6708/79 e da Lei 7238/84. Note-se que o tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional.

### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

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

Os contratos de experiência não poderão exceder de 90 (noventa) dias, admitindo apenas 01 (uma) prorrogação em períodos iguais respectivamente, respeitado o limite máximo previsto em lei, ou seja, de 90 dias. No caso de readmissão do empregado para exercer a mesma função, fica vedado o contrato de experiência.

**Parágrafo primeiro** - O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data de afastamento do trabalho, por auxílio-doença previdenciário ou acidente de trabalho, complementando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

**Parágrafo segundo** - O contrato de experiência deverá ser anotado em CTPS.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 nº 6.019, de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841 de 13.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados assim contratados, inclusive pelo cumprimento desta Convenção.



## PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercício, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

**Parágrafo único:** Fica assegurada ao trabalhador em teste na nova função a percepção da remuneração do cargo, podendo o empregador, em caso de não efetivação, voltar a pagar o salário do cargo anterior.

### QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS E REUNIÕES

Cursos e/ou reuniões quando promovidos pela empresa e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora deste, mediante o pagamento de horas extras ou devidamente compensadas, nos moldes fixados neste instrumento.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão, nas carteiras de trabalho dos empregados, os cargos ou funções por eles exercidas, atribuindo-lhes a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando rigorosamente o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na CTPS do empregado (artigo 29 da CLT).

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACERVO TÉCNICO

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

### ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FUNÇÕES

São funções da categoria:

##### A - ENCARREGADO DE SERVIÇOS DE LIMPEZA



Realizar a limpeza de recintos e áreas comuns da empresa (sanitário, loja, produção);

##### B - BALCONISTA

Todo aquele que cuida de atendimento, atendimento ao público e limpeza da área de vendas, inclusive balcões e prateleiras, empacotamento, reposição de mercadorias, fatiamento de frios, elaboração de lanches e sanduíches quentes ou frios e demais atividades inerentes à função, excetuada a limpeza de sanitários;

#### **C – BALCONISTA-CAIXA**

Todo aquele que cuida de atendimento, atendimento ao público, limpeza de toda área de vendas, inclusive balcões e prateleiras, empacotamento, reposição de mercadorias, fatiamento de frios, elaboração de lanches e sanduíches quentes ou frios, cobrar, dar troco, pagar, receber, entregar mercadorias e demais atividades inerentes à função, excetuada a limpeza de sanitários;

#### **D - AUXILIAR DE PRODUÇÃO**

Todo aquele que com alguma qualificação técnica, algum conhecimento de panificação, auxilia o (s) padeiro (s) e/ou confeitoiro e/ou salgadeiro, em todos os seus afazeres. Efetua a limpeza da área de produção, equipamento e utensílios, inclusive piso;

#### **E - PADEIRO / CONFEITEIRO / SALGADEIRO**

Todo aquele responsável por produzir pães, confeitos, salgados e produtos afins, bem como cuidar da limpeza total da área de produção, bem assim do ambiente e do maquinário e também por distribuir as tarefas a seus ajudantes diretos - os auxiliares de produção - é responsável também pelo receituário e controle das anotações.

**Parágrafo único** – Para exercício de qualquer função os empregados devem se apresentar de forma limpa e asseada, devidamente trajados, preenchendo todas as exigências das normas de higiene da Saúde Pública, sob pena de serem responsabilizados diretamente pela falta cometida.

### **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUTOMAÇÃO**

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

As empresas deverão fornecer a seus empregados a oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos;

O processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e/ou aprendizados correrão por conta das mesmas;

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

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

**I- 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 à 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, por escrito, até no máximo de 45 (quarenta e cinco) dias após a data de demissão, sob pena de perda automática da garantia.

**II- ACIDENTADO:** O segurado, que sofreu acidente de trabalho, tem garantia de emprego pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, com a manutenção de seu contrato na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio-acidente.

No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos doze meses de emprego, até a decisão do instituto previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviços.

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

**III- APOSENTADORIA:** Aos empregados, em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam prestando serviços contínuos na mesma empresa já há 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 o salário até atingirem o limite de 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, respectivamente.

**IV- PAI:** Garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 1 (um) mês após o nascimento da criança.

**V- SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:** Os empregados selecionados para prestarem o serviço militar terão estabilidade desde a convocação até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das forças armadas. As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS, mais um salário, a título de indenização, além do aviso prévio.

**VI- FÉRIAS:** Garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno de férias.

§ 1º- Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término no período de qualquer das estabilidades provisórias aqui acordadas.

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

- Rescisão do 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.

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

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA INCOMPLETA**

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

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

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

A) Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados, serão compensadas no decurso da semana, de segunda à sexta-feira, com o 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 do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior;

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

D) Com a manifestação do comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observadas os dispositivos de proteção do trabalho do menor.

II - Quando ocorrer feriado civil ou religioso, coincidente com sábado compensado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:

A) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos ou horas relativos à compensação;

B) Pagar o excedente como horas extraordinárias, como previsto na cláusula 16ª (HORAS EXTRAORDINÁRIAS). desta Convenção.

III - Fica facultada às empresas a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fim de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e folga de compensação pela maioria de seus empregados, inclusive menores.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO-BANCO DE HORAS**

I - Dentro da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho as empresas poderão estabelecer, em qualquer

tempo, sem prejuízo do previsto na cláusula anterior (37ª - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO-BANCO DE HORAS), para a totalidade de seus empregados ou em setores específicos, 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.

II - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização de jornada, observando o seguinte:

A) Mesmo as empresas dispensadas legalmente, deverão adotar algum tipo de controle de jornada, de maneira a viabilizar a implementação do sistema de flexibilização;

B) A compensação será integral, hora por hora, ou seja, a cada hora não trabalhada corresponderá uma hora trabalhada, e vice-versa;

C) O labor para a compensação não poderá exceder a jornada de 10 (dez) horas diárias, e não poderá recair em domingos e feriados;

D) Os benefícios que já sejam praticados pela empresa que adotar o sistema (alimentação, transporte, etc,) deverão ser mantidos durante a jornada de compensação;

E) O banco de horas deverá ser zerado quando das férias do empregado, mediante acréscimo correspondente ao número de horas/crédito do empregado ao início ou ao final do período relativo às férias;

F) O empregado terá acesso ao seu banco de horas sempre que desejar;

G) Nas rescisões por iniciativa da empresa, havendo saldo credor em favor do empregado, as horas não compensadas serão indenizadas, isto é, pagas como extras, com os adicionais vigentes. Se o saldo for devedor, as horas debitadas serão descontadas, por metade, do que houver que receber o empregado;

H) O estabelecimento do banco de horas dependerá da adesão da maioria simples dos empregados da empresa, estando obrigados a cumprir o acordo a minoria que ao mesmo não tenha aderido.

III - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos firmados pelas empresas, que deverão conter regras claras sobre a vigência, a apuração das horas constantes do banco, e prazo para revisão do acordo.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

Para o trabalho sob sistema de escala de folgas, 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EVENTUAIS ATRASOS**

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

## **FALTAS**

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

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

A) Até 02 (dois) dias para possibilitar o empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependente, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação;

B) Ao estudante por motivos de prestação de exames em cursos regulares do primeiro e segundo 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.

C) Até 05 (cinco) dias para possibilitar ao pai o acompanhamento do nascimento do filho, no decorrer da primeira semana.

D) Até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento.

E) Até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

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

§ 2º- Início das férias coletivas totais ou parciais, ou férias 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.

§ 3º- As empresas que mantêm escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

§ 4º- Em situações excepcionais, as quais venham a atender as necessidades tanto do empregado quanto do empregador, poderão as férias serem concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

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



#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LANCHE**

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.

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO – UNIFORMES**

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual (EPI) gratuitamente nos casos em que lei obrigue ou por elas exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos empregados.

Quando se constituir exigência das empresas a utilização de uniformes, as mesmas fornecerão em quantidade necessária para poder permitir a sua lavagem, nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios, devendo ser devolvidos por ocasião de término do contrato.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E 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.

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, ao 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 OITAVA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas arcarão com as despesas dos exames médicos admissionais, demissionais e periódicos, que deverão ser realizados, preferencialmente, por médicos do trabalho, em período não coincidente com o gozo de férias do empregado.



### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos para dispensa dos serviços por doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, serão



fornecidos ao segurado, na seguinte ordem de preferência:

A) Médico da empresa ou Convênio;

B) Médico do Sistema Único de Saúde (SUS);

C) Médico do SESC ou SESI;

D) Médico mantido pela Entidade Sindical que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social, e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

As empresas fornecerão aos empregado, obrigatoriamente, comprovante de recebimento do atestado.

Na hipótese da empresa possuir serviço médico/odontológico próprio, a validade dos atestados dependerá de visto dos profissionais deste. Havendo contestação, a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

§ 1º - Para a validade da justificação da ausência do empregado deverá ainda o atestado médico conter obrigatoriamente os seguintes requisitos:

- 1) Data e horário de atendimento;
- 2) Carimbo constando nome e CRM do médico;
- 3) Tempo de dispensa concedido ao segurado, por extenso e numericamente.

§ 2º - Os atestados médicos deverão, impreterivelmente, ser entregues até 24 (vinte e quatro) horas após a cessação dos efeitos deste, sob pena de ser considerada injustificada(s) a(s) falta(s).

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

As Guias de Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT – deverão ser entregues ao Sindicato dos Empregados, no prazo máximo de 48 horas, que ficará responsável de repassá-lo a Secretaria de Saúde.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão dois dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada de até 20 (vinte) dias sucessivos, ou alternados e cumulativos, no ano, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 07 (sete) dias corridos.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, e mediante entendimento prévio com as empresas, estas destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se

houve, e liberarão os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ENTREGA DA RAIS – RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

Para permitir ao cumprimento da presente Convenção, todas as empresas ficam obrigadas a entregar cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), diretamente na Sede do Sindicato Profissional, até o dia 30 de julho de cada ano.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Ocorrendo a rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregador ou a pedido do empregado 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 data prevista no estatuto de cada uma das Entidades convenientes.

**Parágrafo Único** - Se na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho a contribuição sindical for reduzida em seu valor ou extinta, as empresas descontarão a Contribuição Confederativa, em valor e data a ser oportunamente informada pelo Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

A partir do mês de maio/2012 o desconto será efetuado mensalmente, em favor do Sindicato Profissional, no valor de R\$ 9,39 (nove reais e trinta e nove centavos), de todos os seus funcionários, de acordo com a manifestação de manutenção da contribuição assistencial, votada em Assembléia Geral, realizada em data de 29 de fevereiro de 2012 e respaldada no Artigo 8º, Inciso IV, da Constituição Federal.

O recolhimento da contribuição assistencial, sem multa, será o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias, na rede bancária indicadas nas mesmas.

A multa por atraso do recolhimento da contribuição assistencial é de 2% (dois por cento), mais juros de mora de 0,33% ao dia.

O referido desconto é de exclusiva responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitaria, de Produtos de Cacau e Balas, do Açúcar, Trigo, Milho, Mandioca, Aveia, Massas Alimentícias e Afins de Curitiba e Região Metropolitana.

**Parágrafo Único:** Diante do teor da decisão proferida pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, em sede de Recurso Extraordinário, atuado sob nº. 189960-3, reconhecido a legitimidade da Contribuição Assistencial obrigatória para todos empregados, já que todos os trabalhadores se beneficiam das vantagens das convenções e acordos coletivos, associados ou não, motivo pelo qual devem contribuir para a manutenção do Entidade Sindical Profissional e, com o cancelamento do Enunciado n.º 74 do TST, e considerando que as negociações salariais constituem serviços prestados à categoria e portanto devem ser remunerados, não sendo justo que alguns somente usufruam do benefício (reajuste salarial e demais vantagens conquistadas), sem arcar com os ônus que as negociações acarretam, assim não se cogita mais a presença de carta de oposição de desconto da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL entregue na empresa, contudo, fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial profissional por manifestação redigida, assinada e apresentada diretamente pelo empregado – devendo esse identificar-se por meio de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada – na Entidade Profissional, no prazo máximo de 10 (dez) dias contados a partir da assinatura desta Convenção, exclusivamente no horário comercial.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

Das Empresas em favor do Sindicato Patronal:

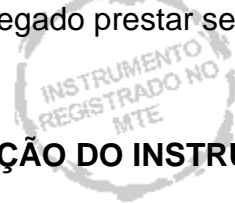
Fica estabelecido taxa assistencial patronal, no valor de R\$ 8,80 (oito reais e oitenta centavos) por empregado, que será recolhido a favor do Sindicato da Indústria de Panificação e Confeitaria no Estado do Paraná, em guias próprias, até o último dia do mês subsequente ao mês vencido, na rede bancária indicada nas mesmas, o atraso no recolhimento da taxa assistencial patronal implicará em juros de mora de 0,333% ao dia após o vencimento e multa de 2% após o vencimento.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente Convenção Coletiva de Trabalho será o da Junta de Conciliação e Julgamento, ou Juízo de Direito, da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.



### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria econômica e profissional das indústrias de panificação e confeitarias sediadas nos municípios de: Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Doutor Ulisses, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Lapa, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais, Tijucas do Sul e Tunas do Paraná.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - GARANTIAS GERAIS**

As cláusulas mais benéficas dos contratos individuais de trabalho prevalecerão sobre as da presente Convenção. Havendo dúvidas na interpretação deste instrumento ou da legislação vigente, a decisão a ser adotada deverá ser a que resultar mais benéfica ao trabalhador.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PENALIDADES**

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo 2º, do artigo 614 da CLT, as empresas, deverão, além de afixar no Quadro de Avisos, quando o tiverem, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia desta Convenção Coletiva de Trabalho, entregar mediante recibo cópia da Convenção Coletiva por ocasião da admissão dos empregados, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da direção da empresa.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - INFORMAÇÕES E DOCUMENTOS

Com o objetivo de evitar e combater fraudes no segmento, as Entidades convenientes se comprometem a permanentemente permutarem informações, documentos e outros dados que revele o comportamento das empresas quanto aos descumprimentos dos termos pactuados nesta Convenção e outros decorrentes de disposição legal.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS

Como a presente convenção está sendo formalizada em meados do mês de **julho**, as partes acordam que as diferenças salariais **retroativas a 1.º de maio de 2012**, sem nenhum ônus para as empresas, deverão os empregadores pagar os atrasados no **máximo**, com o salário do mês de **julho/2012**.

GILMAR SERVIDONI  
PRESIDENTE

SIND DOS TRAB NA IND DE PANIF,CONF,CACAU, BALAS,ACUCAR,TRIGO,MILHO,MAND, E AFINS,CTBA E REGIAO

VILSON FELIPE BORGMANN  
PRESIDENTE

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEITARIA NO ESTADO DO PARANA