

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR005312/2011

DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/12/2011

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR075062/2011

NÚMERO DO PROCESSO: 46293.003748/2011-88

DATA DO PROTOCOLO: 13/12/2011

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO,AFINS E DO CAFE SOLUVEL DE LONDRINA E REGIAO., CNPJ n. 77.431.328/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO CARLOS FERREIRA;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DO NORTE DO PARANA, CNPJ n. 01.012.370/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO GOBS ESTEVES; 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 2011 a 31 de outubro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de todos os empregados das indústrias de panificação e confeitarias e docerias, estabelecidas nos municípios de Londrina, Cambé, Ibirapuã, Jataizinho e Tamarana.** , com abrangência territorial em **Cambé/PR, Ibirapuã/PR e Londrina/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de **1º de Dezembro de 2011**, os pisos salariais da categoria ficam assim estabelecidos:

- a)** Mestre Padeiro ou Mestre Confeiteiro
R\$ 890,00 (oitocentos e noventa reais)
- b)** Padeiro ou Confeiteiro
R\$ 800,00 (oitocentos reais)
- c)** Auxiliar Pleno
R\$ 700,00 (setecentos reais)

- d) Balconista e demais auxiliares**
R\$ 700,00 (setecentos reais)
- e) Auxiliar de Limpeza e Higiene**
R\$ 630,00 (seiscentos e trinta reais)
- f) Iniciantes até 90 (noventa) dias e Aprendiz**
R\$ 620,00 (seiscentos e vinte reais)

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os sindicatos convenientes acertam que os salários dos empregados serão corrigidos da seguinte forma: reajuste salarial de **8,16%** (oito vírgula dezesseis por cento) a partir de 1º de dezembro de 2011, aplicados sobre os salários vigentes e já corrigidos pela convenção coletiva de trabalho 2010/2011, deduzidos eventuais aumentos salariais concedidos espontaneamente pelas empresas.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS

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

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

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os comprovantes de pagamento serão obrigatoriamente fornecidos pelas

empresas, com sua identificação e com discriminação das parcelas pagas e descontadas, inclusive FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

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

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA - PROMOÇÕES

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

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

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE LANCHES

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão a cada um de seus empregados, cestas básicas no valor de **R\$ 65,00** (sessenta e cinco reais) a qual poderá ser em produtos produzidos pela própria empresa, sem que isto caracterize salário " in natura", não integrando de maneira alguma a remuneração do trabalhador. A empresa poderá verificar a possibilidade de inclusão deste benefício no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

Parágrafo único: As faltas justificadas deverão vir acompanhadas de atestado médico. A empresa poderá descontar do empregado o valor da cesta básica fornecida, caso este apresente no mês qualquer falta injustificada. Não se considera como faltas as ausências previstas no Art. 473 da CLT e as decorrentes de acidente do trabalho.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

Fica assegurado o Vale Transporte a todos os trabalhadores da categoria, nos termos da legislação, sem nenhum desconto por conta deste benefício, sem que isto caracterize salário " in natura" desde que não hajam faltas injustificadas durante o mês. As faltas justificadas deverão ser acompanhadas de atestado médico. Não se consideram faltas as ausências decorrentes de acidente de trabalho ou as prevista no art. 473 da CLT.

Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Nas rescisões por justa causa, as empresas deverão indicar por escrito a falta

grave cometida pelo empregado, sob pena de ser considerada injusta a dispensa.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO TEMPORÁRIO

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

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

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

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

Relações de Trabalho □ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GARANTIA DE EMPREGO PRÉ-APOSENTADORIA

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA

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

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

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DESCANSO REMUNERADO

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

24.1- INTERVALOS PARA REFEIÇÃO E REPOUSO: As empresas que

tiverem locais adequados, poderão permitir que seus empregados tomem suas refeições nas dependências das mesmas.

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

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE FÉRIAS

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

Remuneração de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E MATERIAL DE TRABALHO

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

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL

O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato será feito pela empresas mensalmente em folha de pagamento, conforme prescreve o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores, por escrito, e notificada as empresas pela Entidade Profissional, com a indicação do valor da mensalidade, que para essa Convenção será de R\$ 14,60 (quatorze reais e sessenta centavos). O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar após devidamente comprovada a exclusão do quadro social mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada, após a demissão ou transferência do empregado ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através da Empresa. Quando autorizado o desconto da mensalidade em folha de pagamento, o Sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual da mensalidade, hipótese que valerá como tal o envelope de pagamento, cheque ou assemelhado. O recolhimento da mensalidade sem multa é o oitavo dia subsequente ao mês vencido. A multa por atraso no recolhimento é de 1% (dez por cento) do salário normativo de efetivação, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, incidirão juros de mercado.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As partes comprometem-se a iniciar o processo de negociação da próxima Convenção Coletiva (2012/2013) no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término deste instrumento.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

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

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CLASSIFICAÇÃO FUNCIONAL

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

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

- a).** Exercício comprovado em carteira de trabalho durante o período de no mínimo 7 (sete) anos na função de padeiro ou confeiteiro; e,
- b).** Possuir experiência, habilidade, responsabilidade e comprometimento de exercer todas as funções e operações relativas ao processo de produção, assim como, no uso de máquinas e equipamentos e organização do ambiente de trabalho;
- c)** Responsabilizar-se pela produção, controle, anotações, receituários, distribuição, divisão de tarefas e o cumprimento destas pelos companheiros; e,
- d)** Deve ter conhecimento profundo e a responsabilidade de elaborar receituário, desenvolver massas e modelos de pão (mestre-padeiro) ou de doces, cremes, bolachas, biscoitos e bolos em geral (mestre-confeiteiro). Necessariamente, deve conhecer as reações dos diversos componentes no conjunto das massas, tendo condições de definir o que é necessário ou não para se obter um produto sadio, de bom aspecto e de custo de produção compatível; e,
- e)** Deve ter o primeiro grau completo e curso técnico profissionalizante.

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

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

funções e operações relativas ao processo de produção, assim como, com máquinas equipamentos e organização do ambiente de trabalho; e,

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

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

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

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

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

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

33.4- BALCONISTAS: Considera-se balconista:

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

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

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

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

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO

Para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente Convenção será o da Justiça do Trabalho ou do Juízo de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES

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

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

FRANCISCO CARLOS FERREIRA

Presidente

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

JOSE ROBERTO GOBS ESTEVES

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PANIFICACAO E CONFEITARIA DO
NORTE DO PARANA

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .