

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR005116/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/11/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR056611/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.014187/2013-67  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/11/2013

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE CURITIBA, CNPJ n. 75.954.354/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MANASSES OLIVEIRA DA SILVA;

FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES, CNPJ n. 01.522.289/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA;

E

VIT SERVICOS AUXILIARES DE TRANSPORTES AEREOS LTDA, CNPJ n. 00.965.403/0009-22, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JORGE BAROUKI JUNIOR ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2013 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS/ TRABALHADORES EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AEREO**, com abrangência territorial em **PR**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido as funções com os pisos salariais vigorando a partir de **01 de julho de 2013**, para as seguintes funções e setores, exceto nos trabalhos de jornada parcial, conforme previsto no artigo 58 e seguintes da CLT.

### **Setor de Administração:**

Auxiliar Administrativo R\$ 1.097,82 por mês

### **Setor de Operação:**

Auxiliar de Rampa / Serviços Gerais R\$ 912,92 por mês

Operador de Equipamento R\$ 1.092,04 por mês

### **Setor de Proteção:**

Agente de Proteção R\$ 1.011,15 por mês

Agente de Proteção Especial R\$ 1.063,15 por mês

Agente de Segurança R\$ 1.094,50 por mês

Agente de Passageiro R\$ 1.168,20 por mês

### **DESCRIÇÃO DE CARGOS E OU FUNÇÕES**

**Auxiliar de Rampa:** realiza serviços de apoio a operação das aeronaves, tais como colocação, arrumação e retirada de cargas, bagagens, correios e outros itens necessários ao atendimento da aeronave;

**Operador de Equipamento:** realiza a movimentação das aeronaves, cargas utilizando veículos rebocadores, e possuem carta de NIVEL C;

**Agente de Inspeção:** entrevista e inspeciona passageiros, verifica documentos de viagem, bagagens de mão e detecção de produtos não permitidos em voo;

**Agente de Proteção Especial:** realiza a varredura de segurança na chegada da aeronave, realiza a

retirada de material excedente e realiza nova varredura de segurança para a saída da aeronave;

**Agente de Segurança:** realiza a proteção de aeronaves, controle de acesso e patrulha móvel;

**Agente de Passageiro:** realiza atendimento a passageiros.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO AO SUBSTITUTO**

O trabalhador que substituir o titular do cargo, por qualquer motivo, por período superior a 10 (dez) dias consecutivos, fará jus a diferença entre a sua remuneração e a do substituído, durante o período de substituição, que será sempre comunicado por escrito, ao substituto.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica a empresa, abrangida neste Acordo Coletivo de Trabalho, autorizada a efetuar descontos em folha de pagamento desde que expressamente autorizada pelos trabalhadores.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

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

As horas extras obedecerão aos critérios abaixo:

**1** – Aplicação do adicional de **60%** (sessenta por cento) e, sobre o valor da hora corrigida com esse percentual, será aplicado o percentual de **25%** (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R.(Descanso

Semanal Remunerado), perfazendo o total de **100%** (cem por cento).

**2** – Aos domingos e feriados as horas extras serão pagas com adicional de **100%** (cem por cento) e sobre o valor da hora corrigida com esse adicional será aplicado o percentual de **25%** (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado), perfazendo o total de **150%** (cento e cinquenta por cento).

**3** – As horas extraordinárias serão calculadas com base no valor do salário da folha de pagamento em que estiverem inseridas.

**4** – Para efeito de compensação de horas extras, as horas extras trabalhadas em dias úteis serão consideradas com 100% de adicional e as trabalhadas em domingos e feriados serão consideradas com 150% (cento e cinquenta por cento).

**5** – O dia da compensação será fixado de comum acordo.

**6** – Na hipótese de prorrogação que ultrapassar 02 (duas) horas, a empresa fornecerá auxílio alimentação ao trabalhador, a partir de 01/07/2013, no valor correspondente a R\$ 7,95 (sete reais e noventa e cinco centavos), exceto quando fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno, considerando a prestação de serviços das 22:00 às 05:00 horas, é estabelecido em 40% (quarenta por cento), sobre o valor da hora normal. Sobre o valor de adicional encontrado será aplicado um percentual de 25% (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado), perfazendo o total de 50% (cinquenta por cento).

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DIÁRIA/HOSPEDAGEM/ALIMENTAÇÃO**

No caso de prestação de serviços fora de sua base no território nacional, a empresa disponibilizará aos

trabalhadores uma diária que inclua refeições (almoço e jantar) e café da manhã, quando não incluso na conta do hotel.

**Parágrafo Primeiro** – As despesas decorrentes de hospedagem e transporte, correrão por conta da empresa.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA NONA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o Sistema de **Participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários**, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente **PPR – Programa de Participação nos Resultados** está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3ª da Lei nº 10.101/2000.

#### **PERÍODO DE APURAÇÃO E PAGAMENTO**

O **período de apuração** inicial do PPR - Programa de Participação nos Resultados **será de janeiro de 2013 até junho de 2013** com o pagamento até o dia 10 (dez) do mês subsequente e **julho de 2013 até dezembro de 2013** com o pagamento até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

#### **CONDIÇÕES GERAIS:**

**FALTAS:** O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas tanto as faltas injustificadas como as justificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a porcentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando ao trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR –

Programa de Participação dos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante sindical laboral), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/ atestado medico/ resumo da folha de ponto, etc...), no prazo máximo de 02 dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% do valor correspondente ao respectivo período;

## **VALOR DO PPR**

O valor do **PPR** será de **R\$ 150,00** (cento e cinquenta reais), sendo pago em **duas parcelas de R\$ 75,00** (setenta e cinco reais) cada, semestralmente em 10 de julho e 10 de janeiro de cada ano.

## **PENALIZAÇÃO**

Fica estabelecido o pagamento de  $\frac{1}{2}$  (**meio**) **piso salarial mínimo**, estabelecido na Convenção Coletiva Vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré-estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado.

**a)** Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela Empresa Empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

**a.1)** Sendo este valor maior aquele estipulado no item acima, "**VALOR DO PPR**", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este.

**a.2)** Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste Instrumento.

## **CONCILIAÇÃO**

Na hipótese de divergência relativamente ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si.

Comprometem-se os representantes sindicais (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/ valores e formas de pagamentos, bem como a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE REFEIÇÃO**

A empresa fornecerá, a partir de 01/07/2013, vale refeição no valor de **R\$ 14,30** (quatorze reais e trinta centavos) para os trabalhadores com regime de escala de 06 (seis) horas e **R\$ 18,87** (dezoito reais e oitenta e sete centavos) para os trabalhadores com regime de escala superior a 06 (seis) horas, por dia efetivamente trabalhado, exceto quando a empresa fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros, ressalvadas as condições mais favoráveis.

**1** – De acordo com a Lei 6.321/76, que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, a Empresa poderá, a seu critério, descontar até 20% (vinte por cento) do valor parcial do vale refeição do salário de seus trabalhadores.

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

A empresa fornecerá cesta básica, não tendo natureza salarial, em forma de vale alimentação aos trabalhadores, a partir de 01/07/2013, até o dia 20 de cada mês, no valor de **R\$ 280,00** (duzentos e oitenta reais) para os funcionários cujos salários básicos, em 01/07/2013, sejam iguais ou inferiores a R\$ 2.925,00 (dois mil, novecentos e vinte cinco reais).

Para os trabalhadores cujos salários a partir de 01/07/2013 estejam entre R\$ 2.925,01 (dois mil, novecentos e vinte e cinco reais e um centavo) ou mais, os vales alimentação serão fornecidos da seguinte forma:

Faixa Salarial	Vale Alimentação
de <b>R\$ 2.925,01</b> até <b>R\$ 2.945,00</b> -----	<b>R\$ 240,00</b>
de <b>R\$ 2.945,01</b> até <b>R\$ 2.965,00</b> -----	<b>R\$ 220,00</b>
de <b>R\$ 2.965,01</b> até <b>R\$ 2.985,00</b> -----	<b>R\$ 200,00</b>
de <b>R\$ 2.985,01</b> até <b>R\$ 3.005,00</b> -----	<b>R\$ 180,00</b>
de <b>R\$ 3.005,01</b> até <b>R\$ 3.025,00</b> -----	<b>R\$ 160,00</b>
de <b>R\$ 3.025,01</b> até <b>R\$ 3.045,00</b> -----	<b>R\$ 140,00</b>
de <b>R\$ 3.045,01</b> até <b>R\$ 3.065,00</b> -----	<b>R\$ 120,00</b>
de <b>R\$ 3.065,01</b> até <b>R\$ 3.085,00</b> -----	<b>R\$ 100,00</b>
acima de <b>R\$ 3.085,00</b> -----	<b>R\$ 80,00</b>

1 -Será garantido ao trabalhador afastado por motivo de doença, pelo prazo limitado de até 180 (cento e oitenta) dias, a concessão deste benefício.

2 –Será garantido ao trabalhador no período que estiver de férias, a concessão deste benefício

3– De acordo com a Lei 6.321/76, que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador -PAT, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, as Empresas poderão, a seu critério, descontar até 20% (vinte por cento) do valor da cesta básica do salário de seus trabalhadores.

4– A existência de 01 (uma) ou mais faltas injustificadas no mês acarretará a perda do referido benefício neste mês.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

Fica facultado à empresa substituir o vale transporte pelo pagamento do valor correspondente diretamente aos trabalhadores, juntamente com o pagamento de salários, através de rubrica própria e destacada no respectivo contracheque, de acordo com a Lei 10.243 de 19/06/2001, não integrando o salário do

trabalhador para nenhum fim e efeito.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE AUXILIO CRECHE**

A empresa concederá o auxílio creche para as trabalhadoras, no valor máximo de 01 (hum) salário mínimo vigente, pelo período de 18 meses após o retorno ao trabalho.

**1** – As trabalhadoras, após a seleção da creche, deverão informar a empresa para que seja firmado o respectivo convênio, efetuando os respectivos pagamentos diretamente as creches.

**2** – Esta cláusula perderá o efeito caso a empresa instale creche própria ou estabeleça convênio que proporcione mesmo benefício às trabalhadoras.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

A empresa fará a contratação do seguro de vida em grupo em prol de seus empregados sem ônus para os mesmos, a partir de 01/07/2013, cobrindo morte e invalidez permanente, no valor de R\$ 12.720,00 (doze mil, setecentos e vinte reais).

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A empresa contribuirá, para manutenção em favor de seus empregados, associados ou não, para os sindicatos profissionais que manterão um plano básico de assistência médica, na forma dos parágrafos seguintes:

**Parágrafo Primeiro** – A empresa pagará ao sindicato profissional respectivo o valor de **R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)**, por empregado, responsabilizando-se o sindicato a prestar assistência constituída por

consultas médicas, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

**Parágrafo SEGUNDO** – Os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados – cuja relação deverá ser encaminhada ao sindicato profissional juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED -, a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega aos sindicatos dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

**Parágrafo TERCEIRO** – A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

**Parágrafo QUARTO** – A presente cláusula não se aplica aos empregados que trabalhem em jornada inferior a 4 (quatro) horas diárias e/ou 20 (vinte) horas semanais;

**Parágrafo QUINTO** – Sendo do interesse do trabalhador aumentar os benefícios abrangidos pelo valor pago pela empresa, bem como estender os benefícios a seus dependentes, caberá ao mesmo arcar, com exclusividade com o respectivo ônus, facultado, de logo, o desconto salarial correspondente.

**Parágrafo SEXTO** – A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao seu Sindicato de classe, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo SÉTIMO** – Fica instituída uma multa equivalente a R\$ 30,00 (trinta reais), por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do sindicato profissional.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXILIO PREVIDENCIARIO**

A empresa se compromete a conceder ao trabalhador prestador de serviço auxiliar que for licenciado pelo INSS, até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, um auxílio correspondente a 50% (cinquenta por cento) da diferença entre o salário fixo que perceberia em atividade e o valor que passou a perceber em razão de seu licenciamento. O auxílio será de 100% quando o trabalhador for licenciado em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional.

1 – Esta cláusula somente se aplica no caso o trabalhador não possua esse benefício através de

previdência privada ou qualquer outro tipo de complemento.

2 – Os valores pagos ao trabalhador não poderá ser descontado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR**

A empresa manterá em favor de todos os seus empregados, associados ou não, às entidades sindicais profissionais, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalhador por perda ou redução de sua aptidão física ou a seus dependentes em caso de seu falecimento, como definido no conjunto de regras aprovadas pela FEACONSPAR e que também serão enviadas aos empregadores junto com o primeiro boleto para pagamento e à disposição nas entidades sindicais.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa pagará com o expresse consentimento das entidades sindicais profissionais que firmam o presente instrumento, até o dia 10 (dez) de cada mês, à FEACONSPAR FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ, ou a organização gestora especializada por ela indicada, através de guia própria, o valor de **R\$ 12,00 (doze reais)** por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo total de empregados do último mês informado do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução, a que título for, responsabilizando-se a FEACONSPAR, diretamente ou através da organização gestora especializada a manter um sistema de assistência social aos trabalhadores, que dela usufruirão desde que as empresas estejam regulares quanto aos recolhimentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

**Parágrafo SEGUNDO** – O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes por multa equivalente ao dobro do valor da assistência;

**Parágrafo TERCEIRO** – O óbito ou o evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência.

**Parágrafo QUARTO** – Fica também instituído, à conta da assistência social e familiar aqui especificada, o benefício de um salário mínimo, em pagamento único, quando do nascimento de filho de empregada, que deverá comunicar formalmente a FEACONSPAR em até 90 (noventa) dias, com a devida certidão de nascimento, pena de perda do benefício. O benefício de um salário mínimo não se amplia em caso de

nascimento de mais de um filho.

**Parágrafo QUINTO** – Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo SEXTO** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo SÉTIMO** – Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e quando das homologações trabalhistas deverão ser apresentadas as guias de recolhimentos quitadas.

**Parágrafo OITAVO** – A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses), cessando após tal período os benefícios atribuídos ao(a) empregado(a). O empregado afastado por mais de 12 meses poderá estender o benefício mediante manifestação direta à FEACONSPAR e responsabilizando-se diretamente pelo custo mensal.

**Parágrafo NONO** – Fica instituída uma multa equivalente a R\$30,00 (trinta reais) por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, multa esta em favor da FEACONSPAR.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa custeará o funeral do trabalhador, até o limite do valor de seu seguro, desde que sejam para isso solicitados por seus dependentes legais, ocorrendo posteriormente o ressarcimento daquela despesa, quando do pagamento do seguro.

#### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO**

Quando solicitado, com antecedência, pelo trabalhador auxiliar de transporte aéreo interessado, a empresa fornecerá, no prazo de dez dias, o Perfil Profissiográfico Previdenciário.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Sempre que o trabalhador for despedido por justa causa, a empresa deverá fornecer declaração escrita da causa da despedida.

1 – A não observância do estabelecido no “caput” fará presumir a despedida imotivada.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO/ HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Impõe-se multa pelo não pagamento das verbas rescisórias até o 10º (décimo) dia subsequente ao afastamento definitivo do empregado e, no caso de cumprimento de aviso prévio, até o primeiro dia útil subsequente, por dia de atraso, no valor equivalente ao salário diário desde que o retardamento não decorra de culpa do trabalhador.

Havendo discussão em juízo sobre a extinção do contrato ou sobre a natureza da mesma - se com ou sem justa causa - o prazo para pagamento das parcelas será contado da notificação ou citação para pagamento após o trânsito em julgado da sentença.

## **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA NA TRANSFERÊNCIA POR INICIATIVA DO EMPREGADOR**

A empresa garantirá aos trabalhadores transferidos em caráter permanente, o período de estabilidade de 6 meses após a transferência, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes há esses dias. A transferência deverá ser comunicada ao trabalhador em prazo não inferior a 45 (quarenta e cinco) dias, assegurado o seu retorno e de seus dependentes e seus pertences a sua base de origem.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

A trabalhadora que retornar ao serviço em decorrência do término da licença-maternidade, não poderá ser dispensada, salvo por justa causa, até o 258 (duzentos e cinquenta e oito) dias contados a partir do parto, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes há esses dias.

1 - A trabalhadora gestante terá garantia do seu emprego desde a confirmação da gravidez, na forma da letra "b", do inciso II, do artigo 10 da Disposições Transitórias da Constituição da República, sendo que o período de 258 (duzentos e cinquenta e oito) dias contados a partir do parto, configura acréscimo de 108 (cento e oito) dias à garantia constitucional de 5 (cinco) meses após o parto.

2 – Fica assegurado a Trabalhadora Gestante o recebimento da Cesta Básica conforme cláusula 09ª desta convenção, durante todo o período de Auxílio Maternidade.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO ÀS VESPERAS DA APOSENTADORIA**

A empresa se compromete a não demitir, salvo em caso de justa causa, o trabalhador que contar mais de 15 (quinze) anos de casa e esteja a 3 (três) anos ou menos para adquirir o direito a aposentadoria integral ou proporcional.

1 - A concessão acima cessará na data em que o trabalhador adquirir direito à aposentadoria integral.

**2** – Entende-se por aposentadoria integral do trabalhador em Empresas de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo, aquela que permita o afastamento do participante de fundo de pensão ou de previdência privada com suplementação máxima de seus proventos previdenciários (aposentadoria do INSS mais suplementação do fundo) atendidos os requisitos do regulamento da empresa de previdência privada.

**3** – A presente disposição somente produzirá efeito após comunicação expressa e comprovação do tempo faltante para a aposentadoria, do trabalhador dirigida à empresa, de ter atingindo esta condição.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - NECESSIDADE DE REDUÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO**

Se houver necessidade de redução da força de trabalho, as demissões ocorrerão por base domiciliar e por função, atingindo:

- a)** O trabalhador que manifestar, sem perda de seus direitos, interesse em deixar o emprego, se o custo for aceitável pela empresa;
  
- b)** Os aposentados com complementação ou suplementação salarial proveniente de qualquer origem e os que estiverem na reserva remunerada, respeitada a ordem decrescente de antiguidade na empresa;
  
- c)** Os que estiverem em processo de admissão ou estágio inicial na empresa;
  
- d)** Os aposentáveis com complementação ou suplementação salarial integral;
  
- e)** Os de menor antiguidade na empresa.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRA/ ENTRE JORNADAS DE TRABALHO**

O intervalo obrigatório para descanso de 15 (quinze) minutos, previsto no parágrafo 1º (primeiro) do artigo 71 da C.L.T., aplicável a jornada de trabalho reduzida, cuja duração seja superior a 04 (quatro) e inferior a 06 (seis) horas, continuará sendo concedido e computado como tempo de trabalho, dentro da respectiva jornada, dispensado o seu registro.

1 – Ficam autorizados os intervalos para descanso e refeição, superiores a 02 (duas) horas, consoante com o disposto no artigo 71 *in fine* da C.L.T.

## **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONCESSÃO DE FOLGAS**

Os trabalhadores que prestam suas jornadas de trabalho em regime de escala gozarão, de uma folga agrupada. Essa folga agrupada consiste em conceder, em meses alternados, como folga, sem que isso importe em prejuízo das demais folgas normais, o sábado imediatamente anterior, ou a segunda-feira posterior ao domingo reservado para a folga do funcionário.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO SEMANAL**

A jornada de trabalho semanal do Trabalhador na Empresa VIT Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo será de 44 horas para setor administrativo e 42 horas para setor operacional, podendo a Empresa estabelecer as escalas que se façam necessárias apenas para a implantação de novos serviços com a anuência da entidade sindical, sempre respeitando as jornadas máximas estabelecidos na presente Convenção.

1 – A Empresa ora signatária poderá adotar o regime de tempo parcial, conforme prevê o artigo 58-A da C.L.T.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO EM REGIME DE ESCALA**

A empresa poderá, por deliberação própria, observando os limites de carga horária semanal, estabelecer as suas escalas de trabalho de acordo com a melhor conveniência para execução das suas atividades.

**1** – O trabalhador que exerce suas atividades em regime de escala e que tenha sua folga coincidente com dias de feriados, terá direito a mais uma folga na semana seguinte.

**2** – Quando não cumprido o disposto no item 1, será devido o pagamento em **dobro**, pelo trabalho em feriados, desde que a Empresa não ofereça outro dia para o repouso remunerado, sem prejuízo da folga regulamentar.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

A ausência legal a que alude o item 2 do art. 473 da CLT, passará a ser de 5 (cinco) dias consecutivos e de 5 (cinco) dias úteis para os trabalhadores que trabalham em regime de escala.

### **Outras disposições sobre jornada**

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

Fica instituído para a Empresa ora signatária e seus Trabalhadores o regime de compensação de horas de trabalho, denominado BANCO DE HORAS, na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, com a redação dada pelo art. 6º da Lei nº 9.601 de 21/01/98 e desde que obedecidas as seguintes condições:

I -A implantação do Banco de Horas só poderá ser efetivada mediante a assinatura pela Empresa de TERMO DE ADESÃO AO REGIME DE BANCO DE HORAS.

II –O Termo de Adesão referido na alínea I, será protocolado pela Empresa no Sindicato Patronal, em 3 (três) vias, e este encaminhará um via para a entidade sindical dos Trabalhadores, sob protocolo, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

III –A Empresa, após formalização descrita nos incisos I e II acima, providenciará a ampla publicidade do Banco de Horas aos seus empregados, incluindo a informação aos novos contratados.

IV –As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas,

não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo nas hipóteses previstas na alínea VI – letra "d" e alínea VII.

V –O regime de Bancos de Horas poderá se aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior.

VI –Em qualquer situação referida na alínea V, fica estabelecido que:

a)Em casos EXCEPCIONAIS, o regime de Banco de Horas poderá ser aplicado para prorrogação da jornada de trabalho, não podendo ultrapassar o limite de 4 (quatro) horas diárias e 22 (vinte e duas) horas semanais;

b)Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora de liberação;

c)A compensação deverá estar completa no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, podendo a partir daí ser negociada novo regime e compensação;

d)No caso de haver crédito ao final do período estabelecido na letra anterior, a Empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com o adicional previsto na cláusula HORAS EXTRAORDINARIAS da presente Convenção.

VII –Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o acerto de contas nas verbas rescisórias, ficando certo que, havendo crédito a favor do Trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas, com o adicional

previsto na cláusula HORAS EXTRAORDINARIAS da presente Convenção, sobre o salário na data de rescisão.

VIII –Na eventualidade de absoluta necessidade de trabalho no sábado pelos Trabalhadores que exerçam atividades administrativas, durante o período de aplicação do Banco de Horas, as horas trabalhadas no sábado, domingo e feriado, serão consideradas horas extras e remuneradas com adicional previsto na cláusula 27ª, ou deverão, também de comum acordo com o Trabalhador, ser computadas no Banco de Horas a seu crédito, na base de uma hora e meia para cada hora trabalhada no sábado, domingo e feriados.

IX –A empresa se obriga, sempre que solicitada, a prestar à Comissão de Conciliação Prévia, todas as informações e esclarecimentos que permitam a verificação do fiel cumprimento dos requisitos previstos na legislação e nesta cláusula, bem como submeter à sua apreciação e homologação, qualquer acordo negociado com seus trabalhadores que implique em alteração das condições estabelecidas nesta cláusula, sob pena de nulidade

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS EM HORÁRIOS EXTRAORDINÁRIOS**

Quando realizados fora do horário normal por imposição da empresa, os cursos e reuniões obrigatórios serão considerados como horário excedente, portanto, remunerado como trabalho extraordinário.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo e feriados, ou dia de compensação de repouso semanal.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES**

Fica garantido o fornecimento gratuito de uniformes completos, desde que exigido o seu uso pela empresa.

### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE CIPAS**

É concedida estabilidade para os suplentes e titulares eleitos da CIPA, na forma do Precedente Normativo nº 51 do T.S.T. A empresa enviará ao sindicato, cópia do edital de convocação das eleições da CIPA.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS/ ODONTOLÓGICO**

A empresa aceitará os Atestados Médicos expedidos pelo SUS e seus conveniados, de clínicas particulares com papel timbrado e CRM do Médico responsável e os atestados médicos e odontológicos passados por médicos e dentistas fornecido pelo Serviço Médico do Sindicato, desde que obedecidas as exigências constantes da Portaria do Ministério do Trabalho N.P.T.- GM. 1722 de 22.07.78, ficando estabelecido o prazo de 48 (quarenta e oito) horas do retorno à atividade para sua entrega ou comunicação, sob pena de não ser aceito o atestado fornecido;

1 – Na hipótese de a Empresa dispor de serviços médicos, próprio ou contratado, os Atestados Médicos de que trata esta cláusula deverão ser confirmados pelo profissional de medicina do trabalho que atuar para a

empresa;

**2** – As ausências de serviço no período de expediente de trabalho deverão ser aceitas pela empresa, desde que estejam dentro do horário normal e datado do mesmo dia, até 6 (seis) horas por dia. Na hipótese de consulta medica odontológica ou exames clínicos e laboratoriais, previamente agendados o empregado deverá comunicar a empresa com pelo menos 01 (um) dia de antecedência.

**3** – O sindicato remeterá a empresa os nomes, respectivas assinaturas e nomeação do vinculo com o Sindicato, dos médicos e dentistas credenciados.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

A empresa, diante da importância que envolve o assunto, manterá o sindicato informado quanto aos acidentes de trabalho ocorridos e, para isso, enviará ao sindicato representativo da categoria cópia das CAT's para fins estatísticos e no caso de acidentes fatais, ocorridos nas dependências da empresa, o sindicato deverá ser comunicado imediatamente.

Na ocorrência de acidente de trajeto, a comunicação ao sindicato deverá ser feita imediatamente após a data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE DE SOCORRO**

A empresa transportará, com urgência, para locais apropriados e sem ônus para os trabalhadores, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram durante o trabalho ou em decorrência deste, quando o trabalhador estiver fora de sua base.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**

A empresa concederá garantia de emprego ao trabalhador que sofrer acidente de trabalho por 01 (um) ano após a cessação do auxílio doença acidentário.

**1** – Fica assegurado ao trabalhador acidentado o direito ao recebimento da cesta básica, durante o período de afastamento, limitado a 180 (cento e oitenta dias) conforme clausula nº 09 desta Convenção.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CÓPIA DA RAIS, SEFIP/ GFIP E PPRA**

A empresa remeterá a entidade sindical, desde que solicitadas:

Cópias da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, ou de seu equivalente, no prazo de 15 (quinze) dias do recebimento da solicitação, com as informações relativas aos funcionários das áreas operacionais e administrativas cujos cargos estão descritos no presente acordo

Cópia da guia de recolhimento do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e cópia da guia de recolhimento do INSS;

Cópia do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, no artigo 513, alínea "e" da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com a MEMO CIRCULAR SRT/MTE n. 04 de 20.01.06, do Ministério do Trabalho e Emprego e, recentes Julgados proferidos pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região, os empregadores ficam obrigados a descontar a Contribuição Negocial / Assistencial Profissional de cada um de seus empregados, da seguinte forma:

a) 1% (um por cento) do salário base, nos meses de Fevereiro e Março, limitado o desconto a R\$ 21,50 (vinte e um reais e cinquenta centavos) por empregado;

b) As importâncias descontadas deverão ser recolhidas a ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIO em guias próprias fornecidas pela mesma até o dia 10 (dez) de cada mês. Em caso de atraso a empresa deverá pagar multa de 2% (dois por cento) do valor a ser recolhido, sem ônus ao trabalhador.

c) A empresa deverá remeter juntamente com o pagamento, a relação nominal dos empregados, com o desconto efetuado, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais;

d) Conforme aprovado em Assembleia Geral, o trabalhador poderá se opor ao desconto, devendo, para isso,

comparecer a secretaria da sede da entidade sindical PROFISSIONAL SIGNATÁRIO, no horário das 09:00 as 17:00hs, munido de carta de próprio punho, até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto.

e)O não desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição negocial / assistencial a entidade sindical PROFISSIONAL SIGNATÁRIO fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

A empresa integrante da categoria econômica representada pelo SINEATA recolherá mensalmente a contribuição confederativa, conforme disposições contidas no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, e no 513, alínea “e” da CLT.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa, de forma recíproca, a entidade sindical, concordam com a colocação de um quadro de avisos para a entidade, nos recintos de trabalho dos trabalhadores e, para a empresa, nos estabelecimentos dos órgãos de classe destinados a colocação de avisos limitados exclusivamente aos assuntos de interesse da categoria, sem qualquer conotação ou vinculação de natureza político-partidária. A Empresa e a entidade sindical, respectivamente, zelarão pela conservação e continuidade da afixação dos quadros e dos avisos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS**

Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive justiça do trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, a empresa para participará em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, **deverá apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de

cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Consideram-se obrigações sindicais:

**a) recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica);**

**b) recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção;**

**c) cumprimento integral desta convenção.**

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

Por descumprimento de qualquer cláusula desta Convenção, em prejuízo de algum trabalhador determinado, a empresa infratora pagará, a partir de 01/07/2013, multa no valor de R\$100,00 (cem reais), em favor do trabalhador prejudicado.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

A empresa se compromete, em condições de igualdade, no caso de admissão de trabalhador, dar preferência aos indicados pela entidade sindical e, para tanto, fará a respectiva consulta àqueles órgãos de classe. Para isso, a entidade manterá cadastro atualizado dos trabalhadores dispensados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

A empresa contribuirá, em favor da Fundação do Segmento Laboral, mantida pela Federação FEACONSPAR e SEAC/PR, com o valor mensal de **R\$ 11,00 (onze reais)**, por empregado destinado à formação e qualificação profissional.

**Parágrafo Primeiro** – O valor devido (tomando-se por base o número de empregados da empresa conforme CAGED por CNPJ será recolhido até o dia 15 de cada mês, cabendo à Fundação o encaminhamento de boleto bancário, indicado o banco, agência e conta à recepção do depósito e cabendo à empresa encaminhar cópias dos boletos pagos, acompanhados pelo CAGED. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

**Parágrafo SEGUNDO** – Fica estipulada a multa de **R\$ 30,00 (trinta reais)**, por empregado, por mês, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula;

**Parágrafo TERCEIRO** – A manutenção da cláusula aqui tratada, após o término da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, só será consentida se resultar da concorrência de vontade das partes.

**Parágrafo QUARTO** – A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao seu Sindicato de classe, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo QUINTO** – A empresa, mediante contrato de adesão e sem qualquer custo, poderá integrar o SESMT coletivo, previsto na cláusula **44ª**, bem assim o RH coletivo, estabelecido pelo Sindicato Patronal, desde que regulares quanto ao cumprimento exato da presente cláusula.

**Parágrafo SEXTO** – A FACOP – Fundação do Asseio e Conservação do Estado do Paraná desenvolverá esforços à realização da capacitação de aprendizes, com ênfase àqueles com idade entre 14 e 18 anos, objetivando inseri-los como empregados no segmento econômico, haja vista a notória dificuldade das empresas em obterem tal mão-de-obra, especialmente aos fins das cotas legalmente previstas. Ainda, desenvolverá esforços à capacitação de portadores de necessidades especiais, com a mesma finalidade.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

Considerando os esforços das entidades sindicais, obreiras e patronal, no sentido de promover a qualificação e capacitação dos trabalhadores no segmento de auxiliar de transporte aéreo, visando a melhoria de sua condição social e de empregabilidade, fica convencionado que as horas dispendidas pelos trabalhadores em quaisquer cursos promovidos pela FACOP – Fundação do Asseio e Conservação do Estado do Paraná, ainda que custeados pelo empregador, fora da jornada normal de trabalho, não serão consideradas como integrativas desta, para qualquer efeito, inclusive aqueles efetuados pelo sistema EAD (Ensino a Distância), organizado e estabelecido pela FACOP, diretamente ou por convênio.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMISSÃO PRÉVIA DA ESCALA**

Os trabalhadores que exercem suas atividades em regime de escala deverão ser comunicados da mesma, pela empresa, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias. Após a publicação da escala não será permitida sua alteração, salvo por motivo de força maior, devidamente acordado com os trabalhadores envolvidos na alteração.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SESMT SERV. ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Faculta-se o estabelecimento do SESMT COLETIVO - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, implementado por Acordo Coletivo de Trabalho ou diretamente pelas entidades sindicais subscritoras, via FACOP – Fundação de Asseio e Conservação do Paraná.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS ESPECIAIS**

A empresa poderá liberar os seus trabalhadores para participar dos cursos promovidos pela entidade sindical dos Trabalhadores sem prejuízo do seu salário.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS DE CONVENIOS**

A empresa descontará de seus empregados, mediante apresentação, pelo sindicato, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios, desde que autorizados individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao sindicato, até o dia 10 de cada mês;

1– As relações deverão ser encaminhadas à empresa até o dia 20 (vinte) de cada mês;

2– Desde que expressamente autorizado pelo empregado, ficam legitimados os descontos salariais de seguro de vida, assistência médica, vale farmácia e associação funcional, entre outros.

3– Fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no parágrafo primeiro desta cláusula, seja deixando de efetuar os descontos devidos, seja deixando de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato Obreiro no prazo estabelecido.

JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA

Presidente

FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES

MANASSES OLIVEIRA DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE  
CURITIBA

JORGE BAROUKI JUNIOR

Diretor

VIT SERVICOS AUXILIARES DE TRANSPORTES AEREOS LTDA