

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000676/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/03/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072351/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.200191/2025-31
DATA DO PROTOCOLO: 14/01/2025

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MANDIOCA DO PARANA, CNPJ n. 73.506.990/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO EDUARDO PASQUINI;

SINDICATO DA INDUSTRIA DO ARROZ, MILHO, SOJA E BENEFICIAMENTO DO CAFE DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 78.957.305/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO BIAZZE;

E

FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 10.221.574/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA E REG METROP, CNPJ n. 75.643.288/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos trabalhadores e empregados em empresas da área de indústrias de alimentação, do primeiro grupo de trabalhadores, inclusive em empresas terceirizadas e anexos da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação, como previsto no quadro de atividades e profissões a que se refere o anexo do art.577 da CLT, e os empregados nas empresas que tenham, por objetivo principal ou preponderante, a industrialização de gêneros alimentícios, inclusive ração animal e bens alimentícios de consumo humano em geral definidos na forma do quadro anexo ao art. 577 da CLT. Dos setores a seguir, da indústria de cerveja e bebidas em geral; do vinho; de águas minerais; do azeite e óleos alimentícios; de torrefação e moagem do café; de café solúvel; do trigo, milho, soja e mandioca; do arroz; da aveia; do açúcar; da refinação do sal; de panificação e confeitoraria; de produtos de cacau e balas; do mate; de laticínios (fabricação de queijo, iogurte, coalhada, requeijão, ricota, doce de leite, resfriamento e pasteurização, leite condensado, dietético, nata, leite fermentado com lactobacilos, creme de leite e fabricação de manteiga); de massas alimentícias e biscoitos; de doces e conservas alimentícias; de carnes (abate e frigorificação de bovinos, suíños, ovinos, caprinos, equídeos, coelhos, linguiças, salsichas, embutidos em geral, charque, banha, toucinho, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, carne seca, salgada, defumada, extratos de carnes, sopas e caldos de carne, tripas e miúdos de animais); de produtos avícolas (abate e frigorificação de aves, embutidos em geral, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, extratos de aves, sopas e caldos de aves, tripas e miúdos de aves); do frio; do fumo; de imunização e tratamento de frutas; do beneficiamento do café; alimentar de congelados, supercongelados, sorvetes, concentrados e liofilizados; de rações balanceadas; de pesca; de produtos alimentares diversos (merenda escolar, dietéticos, adoçantes, leveduras, coalhos, fabricação de vinagre,

amendoim e castanha de caju torrados e salgados, pós-alimentícios, pudins, gelatinas, refrescos, industrialização do chá, baunilha, colorau, mostarda, páprica, maionese, ovo em pó, gérmen de cereais, coco ralado, fécula de batata, enzimas para indústrias alimentares, sucos e concentrados de frutas); de beneficiamento e empacotamento de produtos alimentares, de industrialização e preparo de gêneros alimentícios de qualquer forma de matéria-prima, inclusive extractiva, definidos na formado artigo 1º das Portarias nº 71 e 394 do MTPS. De todos os setores econômicos alimentícios, serviços públicos, empresas de economia mista de serviços públicos e seus concessionários e de outros ramos de economia; sejam empresas públicas de administração direta e indireta cujos empregados na área de industrialização alimentícia, embora da administração pública ou mesmo privadas, sejam regidos pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho e legislação correlata,, com abrangência territorial em Abatiá/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Antônio Olinto/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafetal do Sul/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Cândido de Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Douradina/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Guairaçá/PR, Guarapuava/PR, Ibaiti/PR, Icaraíma/PR, Imbituba/PR, Inácio Martins/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaúna do Sul/PR, Jaboti/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Jundiaí do Sul/PR, Juranda/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leópolis/PR, Mallet/PR, Manoel Ribas/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Marquinho/PR, Mato Rico/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Cantu/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Tebas/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Paulo Frontin/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Pitanga/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Rebouças/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Rosário do Ivaí/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Triunfo/PR, São José da Boa Vista/PR, São Mateus do Sul/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Teixeira Soares/PR, Tomazina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Turvo/PR, União da Vitória/PR, Uraí/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambrê/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO 2024

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, no mês de setembro/2024, o seguinte salário normativo:

SALÁRIO NORMATIVO: R\$ 2.050,40 (dois mil e cinquenta reais e quarenta centavos) mensais.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em 01º de setembro de 2025, o salário normativo será reajustado com o percentual no INPC acrescido de 1%, (um por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de setembro de 2024.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL 2024

A partir de 1º de setembro de 2024, os empregados que recebem acima dos referidos pisos, terão seus salários reajustados com o percentual de 5%, (cinco por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de setembro de 2023.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em 01º de setembro de 2025, os empregados que recebem acima dos referidos pisos, terão seus salários reajustados com o percentual no **INPC acrescido de 1%, (um por cento)**, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de setembro de 2024.

CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Para os empregados admitidos ou empresas constituídas após a data-base, o reajuste salarial será proporcional aos meses trabalhados.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- a) o adiantamento será de no mínimo 30% (trinta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- b) o pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na portaria 3.281, de 07.12.84, do MTE.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até às dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É facultado às empresas efetuar o pagamento dos salários através de depósito bancário. Nesta situação o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no mesmo município em que o empregado desempenha suas atividades. Caso a instituição bancária escolhida não possua agência situada no município em que o empregado desempenha suas atividades, o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no município mais próximo, desde que seja fornecido meio de transporte e as mesmas condições estabelecidas para o pagamento em cheque.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa que optar por pagamento dos salários via **conta salário** arcará com todas as possíveis despesas cobradas pelo banco para a abertura da conta salário, tais como: cadastro, fornecimento da primeira via do cartão magnético e manutenção da conta. Caso o empregado converta a **conta salário** em **conta corrente ou poupança**, este passará a arcar com todos os encargos decorrentes da manutenção desta nova conta.

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam cartão magnético

CLÁUSULA DÉCIMA - DO DIA DO PAGAMENTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 3 (três) dias, que será incluído em folha posterior.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. As empresas que usam tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES

Não poderá ser descontado do salário do empregado o valor referente a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES

Sobre descontos ao salário dos empregados, acorda-se que:

- a) Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo e associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.
- b) As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados. O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas, deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.
- c) As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

Tendo em vista que a presente convenção coletiva foi celebrada em Outubro/2024, com vigência a partir de 1º de Setembro de 2024, eventuais diferenças salariais e de auxílio alimentação referentes aos meses anteriores à data de registro desta convenção coletiva deverão ser pagas, discriminadamente em folha de pagamento, junto com os salários do mês de Dezembro/2024.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

I - As horas extraordinárias realizadas de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, serão remuneradas da seguinte forma:

- a) Com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;
- b) Com acréscimo de 70% (setenta por cento) para as horas que excederem de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente.

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

- a) Quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;
- b) quando não for dada 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, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 52 minutos e 30 segundos, pagas com acréscimo de 35%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos horários mistos, abrangidos por período diurnos e noturnos e nas prorrogações de jornada, aplica-se o disposto nessa cláusula, para as horas que excederem o período noturno.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

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.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO 2024

A partir de 1º de setembro de 2024, as empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de **R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais)**, que poderá ser fornecida por meio das seguintes modalidades:

- a) tíquetes (vale cesta-alimentação ou cartão magnético);
- b) cesta básica

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão do benefício na forma de cesta básica deverá, obrigatoriamente, ser objeto de negociação (Acordo Coletivo de Trabalho) entre o Sindicato dos Trabalhadores local e o estabelecimento que, de comum acordo, deverão determinar os produtos que integrarão a cesta, bem como a qualidade e quantidade dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que já concede o mesmo benefício a título de abono/prêmio por assiduidade poderá substituí-lo pela Ajuda Alimentação/Cesta Básica, desvinculando-o da assiduidade, no entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para no mínimo **R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais)** e, se superior, não poderá haver redução no valor já pago. Caso a empresa pretenda manter sua política de abono/prêmio assiduidade, não poderá utilizar a presente cláusula para tanto, devendo conceder o presente benefício de forma independente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas, acordo de compensação de horas, acordo de turno de revezamento, PPLR, ou qualquer outro que represente pagamento em troca de alguma vantagem não poderá utilizá-los em substituição ao presente benefício, devendo pagá-lo cumulativamente.

PARÁGRAFO QUARTO: Recomenda-se que todas as indústrias realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, conforme previsto na Lei nº 6.321/76 e no Decreto nº 5, de 14.01.91.

PARÁGRAFO QUINTO: Em 01º de setembro de 2025, o vale alimentação será reajustado com o percentual no **INPC acrescido de 1%, (um por cento)**, a ser aplicado sobre o valor vigente em 1º de setembro de 2024.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE

As empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que o utilizam, inclusive nos dias de trabalho realizados em domingos e feriados que não tiverem folga compensatória, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente aos dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço. A reposição total dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, sob o título de auxílio funeral, o valor de um salário mínimo e meio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará integralmente as despesas com o funeral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que mantiver seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares por ela inteiramente custeado(s), está isenta da obrigação contida nesta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as Entidades convenientes estabelecem as opções que poderão ser adotadas pelas empresas, sendo elegíveis uma ou mais das que seguem:

- a) A adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria Nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% do salário normativo de efetivação.
- b) Auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;
- c) Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estiverem trabalhando efetivamente na empresa independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido a cada filho individualmente. Na hipótese de adoção legal o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA ESPECIAL

As empresas conforme legislação em vigor (Decreto nº 3.048/99) providenciarão a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não ultrapassarão 90 (noventa) dias. No caso de readmissão para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas entregarão ao empregado, obrigatoriamente, cópia do referido contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FONTE DE RECRUTAMENTO

Com objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados por empresas pertencentes à categoria profissional das signatárias, bem como de outras categorias representadas pelos sindicatos signatários, as empresas se comprometem a comunicar às entidades sindicais convenientes a existência de vagas disponíveis em seu quadro de pessoal.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegá-la em juízo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas deverão efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo do parágrafo 6º, do artigo 477, da CLT. Decorrido este prazo, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no “caput” desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238).

PARÁGRAFO ÚNICO: Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (setembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACERVO TECNICO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DEMONSTRATIVO DE CALCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos valores das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc...) a fim de que possa determinar com exatidão os valores constantes do TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante no verso do TRCT.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

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

PARÁGRAFO ÚNICO: A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio. Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO TEMPORÁRIO

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, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ADMISSÃO DE MENORES

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

Mensalmente as empresas fornecerão às Entidades Profissionais cópia do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED, para a elaboração de banco de dados que objetive o auxílio na colocação de mão-de-obra, disponibilizando informações para as empresas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões quando promovidos pela empresa e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, caso sejam realizados fora do horário de trabalho, deverá ser efetuado o pagamento das horas extras correspondentes ou a realização da compensação das referidas horas.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Súmula 159, do TST).

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica esclarecido que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUTOMAÇÃO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas deverão oferecer aos seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta destas.

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado a cargo de nível superior ao exercido, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

a) Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatoriedade imediatamente à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato de trabalho. A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

b) Conforme declaração médica fornecida à empresa é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas que possam causar malefício à gestação.

II. PAI: Garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 2 (dois) meses após o nascimento da criança.

III. ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

a) No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

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

IV. EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: Os empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito à estabilidade.

V. FÉRIAS: Garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno de férias. Em caso de fracionamento das férias, fica estipulado que a estabilidade de 30 (trinta) dias será concedida ao retorno do último período fracionado, ficando esta limitada a 30 (trinta) dias ao ano.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- a) rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- b) término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- c) pedido de demissão; e,
- d) acordo com assistência da Entidade Sindical.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EVENTUAIS ATRASOS

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observados o limite máximo diário de dez minutos.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

a) **Extinção completa de trabalho aos sábados** - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

b) Extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:

- a) Reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,
- b) Pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto nesta convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica facultada à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

PARÁGRAFO QUARTO: Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA INCOMPLETA

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Esta cláusula não se aplica às empresas que possuem acordo de banco de horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Observando o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, DOU de 22 de janeiro de 1998 (Artigo 59, parágrafo segundo e terceiro da CLT), as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pelas empresas e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que desejarem estabelecer banco de horas para compensação em até 6 (seis) meses poderão firmar acordo individual escrito diretamente com seus empregados, nos termos do artigo 59, parágrafo 5º, da CLT.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESCALA DE FOLGA

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, 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 e com a concordância das partes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CARTÃO PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

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

- a) **Para hospitalização de filhos:** por até 03 (três) dias, a cada mês, não sendo cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação.
- b) **Para hospitalização:** por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.
- c) **Do estudante:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º 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. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, terá direito a **dois intervalos de meia hora cada**, destinados à amamentação. Caso seja de sua conveniência, a empregada-mãe poderá optar por realizar apenas um intervalo de **uma hora**, iniciando a jornada uma hora mais tarde ou encerrando uma hora antes, mediante declaração firmada de próprio punho."

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.

Ficam mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - SAQUE DO PIS

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de, no mínimo, quatro horas, durante o expediente bancário.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não aplica a disposição prevista no caput aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio para tanto ou posto bancário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA 12 X 36

As entidades sindicais convenentes, baseadas no artigo 7º Incisos XIII e XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 x 36 horas, mediante as seguintes condições:

- a)** A jornada de trabalho dos vigias e porteiros, poderá ser pactuada no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso;
- b)** O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão;
- c)** As horas suplementares serão remuneradas conforme a cláusula 15 desta convenção coletiva;
- d)** A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12 X 36 horas, deverá ser de uma hora não sendo essa hora computada na jornada diária;
- e)** Nas jornadas de 12 X 36 horas, as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados corresponderão a quantidade de faltas ou atrasos injustificados do empregado, sendo que se a empresa desconta o DSR na ocasião da falta conforme o Art. 6º da Lei 605/49, esta descontará até sete horas e vinte minutos por DSR;
- f)** Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriado, fica desde já convencionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho nesse dia gerará o direito a horas extras com acréscimo de 100% do valor da hora normal;
- g)** As horas noturnas serão regidas pelos parâmetros da cláusula 16 desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- h)** O excesso de jornada em uma semana, em razão da jornada 12x36, será compensado com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O início das férias coletivas totais ou parciais e das 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que mantém escala de férias de seus empregados, deverão possibilitar a manifestação destes quanto a sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, no momento da elaboração da escala.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - HIGIENE

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica, podendo as análises serem feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

PARÁGRAFO ÚNICO: O resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A cada elaboração ou renovação de Laudo Técnico que determine as condições de insalubridade e periculosidade nas dependências da empresa, esta quando solicitada por escrito pela entidade de trabalhadores, deverá entregar cópia dos citados documentos.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS

Conforme previsto no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, as empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, com exceção daqueles que laborem no setor administrativo, uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado deverá assinar um documento que comprove que recebeu os uniformes, ferramentas e EPI's.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado obrigar-se-á ao uso devido, à manutenção e à limpeza dos uniformes e dos equipamentos que receber, bem como deverá indenizar a empresa por extravio e/ou por dano, desde que haja nesta última hipótese dolo devidamente comprovado, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados constituirá motivo de dispensa por justa causa.

PARÁGRAFO QUARTO: Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, em caso de não devolução.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente e este não constatar a periculosidade para os eletricistas, estarão isentas do pagamento desde que remetam cópia do referido laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores respectiva.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CIPA

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocarão as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a posse dos Cipeiros.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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 devem ser tomadas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - SEMINARIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO

Os empregadores, uma vez por ano, deverão liberar o presidente e vice-presidente da CIPA, caso houver, para participar de um seminário sobre doenças profissionais e prevenção de acidente de trabalho com duração máxima de oito horas e realizado em um único dia, promovido pela entidade de trabalhador respectiva.

PARÁGRAFO ÚNICO: As despesas de realização do seminário ocorrerão por conta das entidades sindicais de trabalhadores.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o período de gozo de férias do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação o qual poderá ser substituído por exame médico periódico realizado nos últimos 180 (cento e oitenta) dias, salvo se o funcionário se apresentar enfermo.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou paraestatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de acidente do trabalho, as receitas médicas cuja destinação seja para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado a empresa avisará, obrigatoriamente, seus familiares no prazo mais breve possível.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de acidente do trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia da CAT para a Entidade Profissional no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa deverá comunicar a Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência do fato e, em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICIAIS

As empresas liberarão 02 dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada no ano, de até 20 dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 05 (cinco) dias corridos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Com base no artigo 8º, da Constituição Federal combinado com o artigo 513, alínea 'e' da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e do Tema 935 de Repercussão Geral do STF, combinado com a nota técnica N.º 3, de 14 de maio de 2019 do MPT, e tendo sido deliberado e autorizado em Assembleia da entidade Sindical Profissional, fica estipulado uma **Contribuição Negocial mensal a ser descontada a partir do mês de setembro/2024 até agosto/2025**, em valor equivalente a **1,5% (um e meio por cento)** a incidir sobre o valor do salário normativo, a ser cobrada de cada empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica expressamente assegurado aos empregados não associados ao Sindicato Profissional, o Direito a oposição ao pagamento e ou desconto da contribuição negocial previsto no "caput" desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Dita oposição deverá ser feita pelo próprio trabalhador mediante redação expressa de próprio punho, e ou digitada e assinada em duas vias, as quais deverão ser protocoladas na Sede do Sindicato Profissional. O Sindicato Profissional é obrigado a fornecer o protocolo de recebimento da oposição ou declaração de recusa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O prazo para apresentação da carta de oposição junto ao Sindicato Profissional deverá ser de no máximo **10 (dez) dias úteis**, a contar do dia seguinte ao recebimento do primeiro pagamento reajustado, após a **homologação** da presente Convenção Coletiva de Trabalho, **devendo em igual prazo**, o Sindicato Profissional remeter desta ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, no prazo de até quinze dias antes da audiência designada, para, querendo, intervir na relação processual caso tenha interesse.

PARÁGRAFO QUINTO: O recolhimento da contribuição assistencial, sem multa, deverá ser efetuado até o dia 10 (dez) do mês em que foi realizado o desconto, em guia própria fornecida pelo sindicato, após a informação mensal prestada pela empresa ao sindicato do valor a ser recolhido, juntamente com a respectiva lista de funcionários contribuintes.

O recolhimento efetuado fora do prazo implicará em juros de **1% (um por cento)** por mês de atraso e multa de **2% (dois por cento)**, que se fará constar no boleto emitido pela entidade sindical.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 horas, as empresas mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS GERAIS

As cláusulas previstas nos contratos individuais de trabalho e que sejam mais benéficas prevalecerão sobre as da presente convenção e havendo dúvidas na interpretação desta Convenção ou da Legislação vigente, deverá ser adotada aquela que for mais benéfica ao trabalhador.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia da presente convenção coletiva de trabalho, 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 SEPTAGÉSIMA NONA - FORO

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

}

**JOAO EDUARDO PASQUINI
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MANDIOCA DO PARANA**

**SERGIO BIAZZE
PRESIDENTE
SINDICATO DA INDUSTRIA DO ARROZ, MILHO, SOJA E BENEFICIAMENTO DO CAFE DO ESTADO DO PARANA**

**ANTONIO SERGIO FARIA
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA**

**ANTONIO SERGIO FARIA
PRESIDENTE
STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE
CURITIBA E REG METROP**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA LABORAL FEAPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA LABORAL SINDIBEBIDAS

[Anexo \(PDF\)](#)

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