CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003191/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/11/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033024/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.208099/2026-09
DATA DO PROTOCOLO: 29/10/2026

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DO MATE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 06.284.221/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIELE REGINA STEFF DE LIMA;

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:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores Profissional 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 confeitaria; 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, suínos, ovinos, caprinos, equídeos, coelhos, linguiças, salsichas, embutidos em geral, charque, banha, toucinho, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, carne seca, salgada, defumada, extratos de carnes, sopas e caldos de carne, tripas 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, refr industrialização do chá, baunilha, colorau, mostarda, páprica, maionese, ovo em pó, gérn cereais, coco ralado, fécula de batata, enzimas para indústrias alimentares, sucos e concentra frutas); de beneficiamento e empacotamento de produtos alimentares, de industrialização e p**

de gêneros alimentícios de qualquer forma de matéria-prima, inclusive extrativa, definidos na formado artigo 1º das Portarias nºs 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 **Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Anahy/PR, Antônio Olinto/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafezal 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, Carambeí/PR, Castro/PR, Cerro Azul/PR, Contenda/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzmaltina/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, Honório Serpa/PR, Ibiporã/PR, Icaraíma/PR, Iguatu/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaipulândia/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaté/PR, Jaguariaíva/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lidianópolis/PR, Mallet/PR, Manfrinópolis/PR, Manoel Ribas/PR, Marilena/PR, Marquinho/PR, Mato Rico/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Tebas/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/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, Rebouças/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Rio Azul/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mônica/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Mateus do Sul/PR, São Pedro do Paraná/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Teixeira Soares/PR, Três Barras do Paraná/PR, Turvo/PR, União da Vitória/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambrê/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO 2026

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, a partir de 1º de maio de 2026, os seguintes salários normativos.

Salário normativo de ingresso: nenhum trabalhador poderá ser admitido por salário inferior a **R$ 1.903,00 (um mil, novecentos e três reais)** mensais.

Salário normativo de efetivação: para os empregados que estejam na empresa há 90 (noventa) ou mais dias, será garantido o salário normativo de efetivação de **R$ 2.079,00 (dois mil e setentan e nove reais)** mensais.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADMITIDO APOS A DATA-BASE

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

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL 2026

Os salários acima dos pisos salarias, a partir do mês de **maio/2026**, serão reajustados com o percentual de **4,11%** (quatro vírgula onze por cento), aplicados sobre os salários de maio/2025, já reajustados pela cláusula quinta

da presente convenção coletiva de trabalho**.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão deduzidas as antecipações espontâneas ou legais, concedidas no período, com exceção das 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: A aplicação do reajuste conforme acima estabelecido corrige os salários de forma a não ensejar diferenças até 30 de Abril de 2026.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem e que tenham comparecido ao trabalho normalmente, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de, no mínimo, 40% (quarenta por cento), do salário nominal mensal, salvo a hipótese de ocorrer falta injustificada ao serviço;

b) O pagamento deverá ser efetuado até o décimo - quinto dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual e o seja na plenitude das atribuições, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica esclarecido que substituição por férias integrais ou parciais não caracteriza eventualidade.

CLÁUSULA OITAVA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

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

CLÁUSULA DÉCIMA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º (trigésimo primeiro) dia, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 (duzentos e vinte) horas serão pagas como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pelas empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO DIA DO PAGAMENTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontá-lo no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da C.L.T., além dos descontos permitidos em Lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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, mencionando o valor recolhido ao FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES

Não poderão ser descontados do salário do empregado os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas das empresas, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRABALHO POR TAREFA E/OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculo 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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIFERENÇAS SALARIAIS

Considerando que a data-base da categoria é no mês de maio e em razão da presente convenção coletiva de trabalho do período 2026/2027 estar sendo celebrada fora do mês da data base, todas as diferenças salariais (salário, férias, 13º salário, horas extras, etc), serão pagas discriminadamente na folha de pagamento do mês de setembro/2026.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

I. De segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias:

a) Com o acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;

b) Com o acréscimo de 70% (setenta por cento) para as excedentes das duas horas diárias.

II. Quando a empresa exigir de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis, religiosos e municipais ou sábados já compensados, adotará o seguinte critério de pagamento:

a) Quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagarão como horas extras somente as que excederem da jornada normal, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado constante já do salário mensal; e,

b) Quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados já compensados, domingos, feriados civis e religiosos serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até as 05 horas do outro dia, serão de 60 (sessenta) minutos, porém pagas com acréscimo de 40% (quarenta por cento), já incluído neste percentual o previsto no artigo 73, da C.L.T.

PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de trabalho que se inicia até as 24 horas de um dia, terá adicional noturno estendido até as 07 horas do dia seguinte, se trabalhadas.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O pagamento do Adicional de Insalubridade previsto na legislação não desobriga a empresa de buscar resolver suas causas geradoras.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os exames periódicos de saúde dos funcionários que percebem o Adicional de Insalubridade estarão principalmente direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco estejam submetidos.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 13º SALÁRIO PARA OS AFASTADOS PELA PREVIDÊNCIA

As empresas garantirão o recebimento integral ou complementação do décimo-terceiro salário a que tiverem direito os empregados que estejam ou tenham estado afastados pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho, durante o ano respectivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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: por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar para cirurgia, mediante comprovação;

b) 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO 2026

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados, a partir de 1º de maio de 2026, uma ajuda alimentação no valor mínimo de **R$ 300,00 (trezentos reais)**, que poderá ser fornecida através das seguintes modalidades:

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

b) cesta básica

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa que já concede o mesmo benefício em valor igual ou superior ao supracitado não está obrigada a pagar o benefício em duplicidade desvinculado de política de assiduidade, Banco de Horas ou qualquer outra política de benefícios da empresa. No entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para no mínimo **R$ 300,00 (trezentos reais)** e se superior não poderá haver redução no valor já pago.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: O benefício aqui pactuado é retroativo à 1º de maio de 2026, devendo os empregadores pagar a diferença, se houver, referente aos valores da Ajuda Alimentação juntamente com os salários do mês de julho/2026.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores, as empresas procederão conforme abaixo especificado:

a) Funcionários com atraso de até 2 (duas) horas: não será descontado o atraso, com pagamento integral do DSR (Descanso Semanal Remunerado);

b) Funcionários com atraso superior a 2 (duas) horas: receberão as horas trabalhadas, sem perda do DSR;

c) Funcionários impossibilitados de comparecer à empresa: não perderão o DSR.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SUBSIDIO PARA MEDICAMENTOS

Recomenda-se às empresas, sempre que possível, o seguinte:
a) Estabelecimento de convênios com farmácias ou drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados;
b) Estabelecimento de convênio com farmácia ou drogaria, para desconto em folha de pagamento ao mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGUROS E ASSOCIAÇÕES

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, ou não, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo, ou associações, sempre que tiver de participar dos custos dos mesmos.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de morte causada por acidente de trabalho, as empresas custearão integralmente as despesas com os funerais, independente do previsto na Lei nº 8.213/91, excluído o translado para localidades distantes da empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que mantêm seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por elas inteiramente custeados, estão isentas desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 convenentes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas podendo estas eleger uma ou mais, das que seguem:

a) Adoção do sistema de reembolso creche, 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 os 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 o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e o 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 06 (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 em relação a cada filho, individualmente.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho de seus empregados os cargos ou funções por eles exercidos, observando rigorosamente o previsto no art. 29 da C.L.T., que determina ao empregador o prazo de 48 horas para proceder o registro ou anotações necessárias na carteira de trabalho do empregado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas terão até o décimo dia a contar do término do contrato de trabalho para realizar o pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: Na hipótese de não ser efetuado o referido pagamento, motivado pela ausência comprovada do empregado, as empresas farão comunicação por escrito à Entidade Sindical dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficarão as empresas desobrigadas de qualquer sanção.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ao empregado fica assegurado o direito de percepção das verbas incontroversas, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, dentro do prazo de 10 (dez) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Por ocasião da homologação de rescisão do contrato de trabalho, no qual comparecem empregado e representante legal da empresa, havendo dúvidas quanto às verbas rescisórias, será consignada ressalva e determinada nova data, entre o 3º e o 10º dia subseqüente, para a ocorrência do ato rescisório complementar, ocasião em que poderão ser esclarecidas as dúvidas ou efetuado o pagamento complementar.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não se concluindo o ato homologatório nessa ocasião, instalar-se-á Comissão de Conciliação, constituída por um representante da Entidade Patronal, um da Entidade de Trabalhadores e as partes diretamente envolvidas, a fim de buscarem solução justa, à luz dos dispositivos legais ou convencionais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de não ser encontrada solução, será elaborado laudo que demonstre e delimite a divergência que será assinado por todos os presentes e valerá como documento em juízo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos trinta dias subseqüentes ao ato homologatório, poderá o empregado provar diferenças do saldo do FGTS decorrente de equívoco do Banco depositário, que altere o cálculo da multa, quando for o caso, ou de alteração salarial ocorrida na empresa, durante o período de aviso prévio indenizado, quando marcará, perante a Entidade de Trabalhadores, nova data, também comunicada à empresa, na tentativa de encerrar o processo de rescisão contratual.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de renovação da convenção coletiva de trabalho, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Havendo rescisão por justa causa, a empresa deverá indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, bem assim o dia, a hora e o local onde se dará a rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A redução de duas horas diárias no serviço, ou sete dias corridos será utilizado atendendo à conveniência do empregado e exercida por ele no ato do recebimento do aviso prévio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante o prazo do aviso dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, respondendo as empresas pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO TEMPORÁRIO

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, as empresas não poderão se valer senão de seus empregados, por elas contratados sob o regime da C.L.T., salvo nos casos estritamente previstos na Lei no. 6.019/74. É permitida a terceirização de atividades que não possuam relação direta com a atividade fabril, a exemplo de, mas não limitado a: serviços de limpeza, segurança, atividades administrativas e/ou jurídicas.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não ultrapassarão de 90 (noventa) dias.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de readmissão destes empregados não será celebrado contrato de experiência, desde que dentro do ano e para a mesma função.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ADMISSÃO DE MENORES

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

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS GERAIS

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho mais benéficas prevalecerão sobre as da presente convenção.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACERVO TÉCNICO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL

A operação de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa que possuir refeitório próprio fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROMOÇÕES

Os empregados promovidos terão período experimental de 60 (sessenta) dias no novo cargo e sendo de supervisão, chefia e formação superior, o período de experiência será de até 90 (noventa) dias, findos os quais a alteração funcional será objeto de anotação na Carteira Profissional.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INSTRUMENTO DE TRABALHO

Ficam as empresas obrigadas a fornecer instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I. Da gestante: garantia de emprego ou salário à gestante, desde a concepção até 120 (cento e vinte) dias após o término do licenciamento compulsório.

a) Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar, obrigatoriamente, no prazo de 30 (trinta) dias após o aviso prévio, à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

II. Enfermidade: no caso de cirurgia com afastamento do trabalho por prazo superior a 30 dias, o empregado gozará estabilidade no emprego por 30 (trinta) dias, contados da data de seu retorno ao trabalho;

III. Do acidentado: o empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independente da percepção do auxílio-acidente.

IV. Aposentadoria: aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais e que preencham as condições previstas no Decreto n. º 3.048/99, fica garantido o emprego e salário, no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria.

a) Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar, perante a empresa, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito à estabilidade.

b) Os mesmos critérios serão adotados para a aposentadoria por idade;

V. Férias: garantia de emprego ou salário, de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, vedada a concessão do aviso-prévio neste período. Na hipótese de fracionamento de férias, a estabilidade de que trata esse item será concedida de maneira proporcional aos dias usufruídos, ao retorno de cada período, limitada a 30 (trinta) dias ao ano.

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

a) rescisão do contrato de trabalho por justa causa;

b) término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou contrato de experiência;

c) pedido de demissão; e,

d) acordo com anuência ou assistência da Entidade Sindical.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTAVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica. 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 no quadro de avisos da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para a fixação de acordos referentes à compensação da jornada de trabalho, pela extinção total ou parcial do expediente aos sábados, acordam ainda as Entidades convenentes em oficializar tal regime de compensação, nas seguintes condições:

I.Para as empresas e seus respectivos empregados que optarem por este regime, o horário de trabalho será o seguinte:
a) Extinção completa de trabalho aos sábados: as horas correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com um acréscimo de, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se complete a carga horária semanal, respeitados os intervalos de lei;
b) Extinção parcial de trabalhos aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, observadas as coordenadas básicas referidas na hipótese anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas ora estabelecidas. Com a manifestação de comum acordo supra referido, a ser expresso em instrumento próprio firmado pela empresa e seus empregados, tem-se por cumpridas as exigências legais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando houver feriados civis ou religiosos que coincidam com sábado compensado, a empresa poderá, 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.

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 C.L.T.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA INCOMPLETA

Quando os empregados forem dispensados pela empresa em um dia, ou antes, de completarem a jornada normal, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia as horas não trabalhadas.

Parágrafo Único: Não se aplica o disposto nesta cláusula para as empresas que adotem o sistema de banco de horas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA CONTÍNUA

A jornada de trabalho dos empregados contratados na modalidade por prazo determinado ou indeterminado deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposições legais, designarão local em condições de higiene, para o lanche de seus empregados.

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA DE FOLGAS

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixada no quadro de avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão os seus dias de folga.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica permitida a alteração de horário de trabalho por parte dos empregados, quando houver motivo justificado, com a concordância da empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CARTÃO-PONTO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 refeições, procedendo ao registro do intervalo no próprio cartão-ponto, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SAQUE DO PIS

As empresas liberarão os empregados para o saque do PIS, sendo de no mínimo 04 (quatro) horas, durante o expediente bancário.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio, ou posto bancário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUARTA-FEIRA DE CARNAVAL

As empresas dispensarão seus funcionários do trabalho na quarta-feira de Carnaval até às 12 (doze) horas, sem prejuízo de sua remuneração.

FÉRIAS E LICENÇAS
REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 (período aquisitivo completo) no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com 30 (trinta) dias de antecedência, e que não haja qualquer impedimento em razão de sua carga de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso do não cumprimento do previsto no artigo 145 da CLT, o pagamento dos valores das férias deverá ser em dobro.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

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

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando se constituir exigência das empresas a utilização de uniformes, elas os fornecerão nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A higienização do uniforme é responsabilidade do trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O tempo despendido pelo empregado para a troca de roupa ou uniforme não é considerado tempo à disposição do empregador, não sendo computado na jornada de trabalho.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA

As empresas que, por definição legal, tenham que manter **CIPA** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – comunicarão à Entidade Profissional, nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes à convocação da eleição.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO

As empresas se obrigam a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para as áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devam ser tomadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos ambientes onde haja perigos ou riscos 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de acidente do trabalho, ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia da CAT para a Entidade Profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS

As empresas viabilizarão programas, juntamente com as Entidades de Trabalhadores, no sentido de prevenção quanto à dependência química de seus empregados (álcool e drogas), bem como encaminharão os pacientes para tratamento adequado e incluirão palestras na Semana de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXAME MÉDICO

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO

Os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até quinze (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 SEXTA - ATENDIMENTO DE EMERGENCIA

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

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

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, o mais breve possível.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua locomoção normal, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência, sendo que para tal fim o empregado ou seus familiares deverá fazer a devida comunicação à empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos Profissionais, em 02 (dois) dias por ano, local e meio para esse fim.

PARÁGRAFO ÚNICO: As datas serão convencionadas de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado e nos períodos de descanso da jornada de trabalho, salvo acordo.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

O Presidente e os Diretores efetivos e suplentes do Sindicato, terão o direito de se afastar de suas atividades nas empresas, no limite de 5 (cinco) dias por ano, cada um, sem prejuízo de seus salários, para atendimento de interesses da Entidade ou participação em cursos, congressos, conferências e seminários, desde que avisem a empresa com 05 (cinco) dias de antecedência e comprovem posteriormente.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Fica convencionado que no caso de rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, cujo vencimento venha a cair em qualquer dia do mês de março, as empresas ficam obrigadas ao desconto compulsório da contribuição sindical daqueles empregados que autorizaram e, na eventualidade da implantação da contribuição confederativa, o referido desconto será conforme a data prevista no Estatuto de cada Entidade.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Considerando que: as assembleias dos Sindicatos Profissionais são soberanas para decidir sobre a negociação coletiva que é um direito fundamental social dos trabalhadores; a eficácia dos instrumentos normativos (acordos ou convenções coletivas de trabalho) abrange a categoria como um todo; que cabe ao sindicato profissional a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria. Assim, a assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais. Conforme nota técnica nº 02 do CONALIS.

As partes signatárias do presente Instrumento Normativo resolvem estabelecer a contribuição negocial que será definida pelos trabalhadores em assembleia convocada pelo sindicato profissional, com ampla divulgação em sua base, bem como que seja aberta a participação de todos os integrantes da categoria, associados em não associados. Na Assembleia os trabalhadores definirão se a autorização “prévia e expressa” será coletiva ou individual.

A entidade sindical profissional deverá encaminhar diretamente às empresas, através de ofício, as condições para o desconto da contribuição negocial e anuência do trabalhador representado por esta Convenção Coletiva de Trabalho. O desconto da contribuição negocial, se dará através das empresas que efetuarão o desconto no percentual de **1% (um por cento) do salário normativo de efetivação**, para repasse ao sindicato laboral.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:__DIREITO DE OPOSIÇÃO__ – Fica assegurado aos empregados não associados o amplo direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional, o qual deverá ser manifestado individualmente pelo empregado, diretamente ao sindicato, no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da assembleia que aprovou a renovação da convenção coletiva de trabalho, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente, na sede do sindicato, através de termo redigido por outrem, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas, devidamente identificadas. O sindicato fornecerá recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido o desconto. O sindicato não poderá recusar a carta de oposição ao desconto que for feita dentro do prazo estipulado de 15 (quinze) dias. As empresas não deverão intervir quanto as oposições dos empregados, podendo configurar prática antissindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas ao efetuar o desconto acima o farão como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa. As entidades de trabalhadores convenentes assumem desde já, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de reclamação trabalhista, autuação pela fiscalização do trabalho ou Ação Civil Pública, os Sindicatos dos Trabalhadores se obrigam a regressivamente garantir, de forma incondicional, irrevogável e irretratável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial e/ou administrativa que as empresas ou o sindicato patronal eventualmente vierem a sofrer, já em primeiro grau de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas sob o título de contribuição negocial aludida nessa

cláusula. Caso o sindicato não restitua os valores devidos, fica a empresa autorizada a promover a compensação com outros valores que devam ser depositados ao sindicato, inclusive relativos a contribuições associativas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÕES SINDICAIS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

As Entidades Profissionais estarão sempre disponíveis para tratarem, quando solicitadas, da implantação de banco de horas, atendendo as peculiaridades de cada empresa e seus empregados.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES

Fica estipulada a multa pela inobservância da presente convenção, por empregado e por cláusula, em valor correspondente a 10% (dez por cento) sobre o salário normativo de efetivação, que reverterá em favor da parte prejudicada.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 01 de maio de 2027 a 30 de abril de 2028, deverão ter início 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614, da **CLT**, as empresas afixarão no **QUADRO DE AVISOS**, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho e emitidos pela Entidade Profissional, mediante autorização e visto da Direção das empresas.

}

DANIELE REGINA STEFF DE LIMA
PRESIDENTE
SINDICATO DA INDUSTRIA DO MATE NO ESTADO DO PARANA

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

ANTONIO SERGIO FARIAS
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 DE ASSEMBLEIA LABORAL FEAPAR

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA DE 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.