

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002386/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/06/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR029383/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.007368/2012-56  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/06/2012

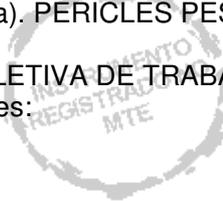
Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

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;

E

SIND INDS DE CARNES E DERIVADOS NO EST DO PR, CNPJ n. 75.042.291/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PERICLES PESSOA SALAZAR;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2011 a 31 de outubro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Industrias de Cervejas e Bebidas em Geral, do Vinho, Água Mineral, do Azeite e Óleos Alimentícios, Torrefação e Moagem do Café**, com abrangência territorial em **Antônio Olinto/PR, Campo do Tenente/PR, Contenda/PR, Guarapuava/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Irati/PR, Lapa/PR, Mallet/PR, Palmeira/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Porto Amazonas/PR, Rebouças/PR, Rio Azul/PR, São João do Triunfo/PR, São Mateus do Sul/PR, Teixeira Soares/PR e União da Vitória/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO****PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Garantia de salário normativo de ingresso para a categoria profissional, a partir de 1º de novembro/2011, pelo qual nenhum trabalhador poderá perceber menos que **R\$ 761,20 (setecentos e sessenta um reais e vinte centavos)** mensais.

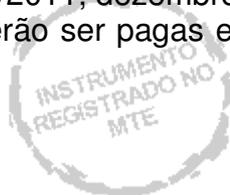
Este valor será reajustado de acordo com a evolução salarial da categoria.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica convencionado que o reajuste salarial será de **8,35% (oito virgula trinta e cinco por cento)** para todos os trabalhadores, calculados sobre os salários de novembro de 2010, descontados os aumentos espontâneos concedidos no período.

Tendo em vista a data de renovação da presente CCT, as eventuais diferenças salariais relativas aos meses de novembro/2011, dezembro/2011, 13º salário/2011 e do período de janeiro/2012 a maio/2012 deverão ser pagas em três (03) parcelas, nos salários de junho, julho e agosto de 2012.



Como complemento salarial, será concedido mensalmente uma cesta básica no valor de R\$ 115,00 (cento e quinze reais) a todos os trabalhadores.

A empresa poderá adotar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, com o desconto legal previsto.

**Parágrafo primeiro** - Por tratar-se de complementação de índice salarial, este benefício é cumulativo e não poderá ser compensado por outro já existente na empresa e tampouco ser excluído em negociações futuras sem a sua incorporação ao salário.

A diferença dos valores da cesta básica dos meses de novembro/2011, dezembro/2011, e do período de janeiro/2012 a maio/2012 deverão ser pagas em três (03) parcelas, nos meses de junho, julho e agosto de 2012.

### CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após data base ou empresas constituídas após a data-base, o reajustamento salarial será proporcional aos meses trabalhados, não podendo, em nenhuma hipótese o empregado mais novo perceber salário superior ao mais antigo na mesma função, sem considerar as vantagens pessoais.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no trigésimo primeiro 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, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

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

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

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

- O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.

O adiantamento poderá ser representado por outros valores como vale-mercado e empréstimos.

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos pelas empresas, obrigatoriamente, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores a serem recolhidos ao FGTS.

#### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Quando o pagamento for efetuado por cheques, 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 nº 3.281, de 07/12/84, do Ministério do Trabalho

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DIA DO PAGAMENTO**

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

**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 03 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

Não poderá ser descontado 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.

**SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de décimo-terceiro salário, férias ou rescisão de 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.

Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo da categoria. O valor das tarefas será reajustado nos mesmos termos da correção de salários.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS****ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

**a)** de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas; as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 80% (oitenta por cento).

**b)** quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos, ou sábados já compensados, adotar o seguinte critério de pagamento.

- quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagar como horas extras somente as que excederem da jornada normal 07 (sete) horas e 20 (vinte) minutos, com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fez jus.

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

- as horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicionais, descanso semanal remunerado e FGTS.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre as 22 horas de um dia até às 07:00 horas do outro dia, serão pagas com acréscimo de 40% (quarenta por cento), já incluído neste percentual o previsto no artigo 73 da CLT.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

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

As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitas, se isentarão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos à infância, as partes convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais, das que se seguem:

a) adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a Portaria nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, de 30% (trinta por cento) do

salário-normativo;

b) auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do salário-normativo, independente da 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.

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

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

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam 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.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada um dos filhos, individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche serão devidos em relação ao adotado, à partir da data da respectiva comprovação legal.

Será concedido o benefício ao empregado do sexo masculino que, sendo viúvo, solteiro ou separado, detenha a guarda dos filhos.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE**

As empresas fornecerão o vale-transporte para os empregados que o utilizam, até o último dia anterior àquele em que serão utilizados efetivamente

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve de seus operadores, as empresas pagarão normalmente o salário referente aos dias ou horas não trabalhadas e o respectivos descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

A reposição dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço a seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e os seus empregados.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**

dos Fica assegurado ao empregado o direito de optar, ou não, pela sua inclusão em Convênios Médicos ou Seguro de Vida em Grupo e Associações Empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, o valor de 03 (três) salários normativos.

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 MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO**

Todas as mulheres trabalhadoras, que estejam amamentando, terão assegurado efetivamente o tempo necessário para o desempenho desta atividade conforme o disposto no artigo 396 da CLT, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional. Para efeito do disposto nesta cláusula considera-se como tempo de amamentação o lapso temporal em que a mãe estiver com o filho.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, vigia, guarda noturno ou funções assemelhadas, quando os mesmos, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, nas dependências da empresa, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal.



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

## **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

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

O contrato de experiência de todos os empregados será de até 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercerem a mesma função, não ser celebrado contrato de experiência. Fica convencionado que a empresa entregara, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

O contrato de experiência ficará suspenso em caso de afastamento do trabalhador por motivo de infortúnio no trabalho ou por doença durante o respectivo período, completando-se o tempo nele previsto, após o término do benefício previdenciário.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

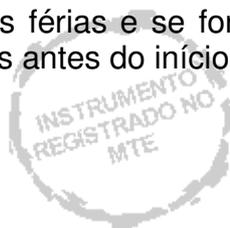
### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

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

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

As férias coletivas totais, parciais ou individuais não deverão iniciar nos dias 24 ou 31 de dezembro e também deverão se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

O pagamento de remuneração das férias e se for o caso, o referido no artigo 135 da CLT, será efetuado até 2 (dois) dias antes do início das mesmas.



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

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho disporão dos seguintes prazos, para efetuar o respectivo pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediato ao término de aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por tempo determinado;
  
- até o décimo dia corrido, quando de aviso prévio indenizado ou do pedido de dispensa de seu cumprimento.
  
- o prazo para o pagamento das verbas rescisórias para aquele trabalhador que cumprir o aviso prévio de 23 dias, será o segundo dia útil posterior ao 23º dia.

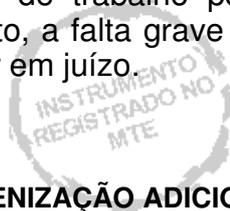
Decorrido este prazo, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia de serviço, até a data do referido pagamento.

O pagamento previsto no parágrafo primeiro não isenta a empresa da multa prevista no artigo 477, parágrafo oitavo da C.L.T., conforme alterações introduzidas pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1.989.

Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência comprovada do empregado, a empresa fará a comunicação, por escrito, até o décimo dia à respectiva Entidade dos Trabalhadores, que terá 05 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, sob pena de não o fazendo não poder alegar em juízo.



#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 a indenização adicional equivalente a um salário mensal (artigo 9, da Lei 7.238).

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Para fins de homologação das rescisões contratuais, será parte integrante dos documentos obrigatórios, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis (horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc. ..), a fim de que se possa demonstrar a exatidão dos valores constantes do termo de rescisão de contrato de trabalho - TCT. O demonstrativo poderá ser em relatório á parte ou constante do verso do TRCT.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado. A redução de 2 (duas) horas diárias no serviço, ou 7 (sete) dias corridos, será utilizada atendendo a conveniência do empregado e exercida por ele no ato do recebimento do aviso prévio, sendo vedado cumpri-lo em casa.

Feita a escolha, caberá às empresas especificar em todas as vias do aviso prévio, dia, hora e local para o pagamento da verbas rescisórias.

Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviços que vierem a ser dispensados sem justa causa, será assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias.



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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº 6.019, de 03/01/74, e observado o critério previsto no artigo 16, do Decreto nº 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 Coletiva de Trabalho

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão admitidos com vínculo de emprego, ainda que as contratações se façam mediante convênio das empresas com organismos ou entidades assistências.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES****PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituído fará jus ao salário do substituído (enunciado 159 - ex-prejulgado nº 36 do T.S.T.); ficando esclarecido que férias ou substituição superior a 10 (dez) dias não caracteriza eventualidade.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportar um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão obrigatoriamente anotados na Carteira Profissional.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

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 artigo 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.

**QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CURSOS E REUNIÕES**

Cursos ou reuniões quando promovidos pelas empresas, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas-extras, ou devidamente compensadas.

## ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACÚMULO DE FUNÇÕES

As empresas que exigirem o acúmulo de funções, ou seja, impuserem aos seus empregados funções que extrapolem as atividades descritas no Código Brasileiro de Ocupações – CBO, pagarão adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário base.

## ASSÉDIO MORAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

## IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

## ESTABILIDADE GERAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

**GESTANTE:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer a sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho

Desde a comunicação da concepção, vedado o trabalho contínuo da gestante junto a

máquinas e equipamentos reprográficos, bem como junto a terminais de vídeo, durante os três primeiros meses de gestação.

**PAI:** garantia de emprego e salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 02 (dois) meses após o parto.

**ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, considerados a partir do 16º dia, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença ou acidentário.

No caso de alta médica, e existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 60 dias, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação do serviço.

**APOSENTADORIA:** aos empregados em condições de se aposentarem, assim entendidos aqueles que estão em serviço contínuo na empresa há 05 (cinco) ou mais anos, e que preencham as condições previstas no Decreto 3.048/99, fica garantido o emprego e o salário no período de 24 (vinte e quatro) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria.

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

**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:** os empregados selecionados para prestarem serviço militar, terão estabilidade desde a publicação do edital convocatório até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas.

As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS, mais o pagamento de 02 (dois) meses de salário, estando aí já incluído o aviso-prévio.

Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência, e;
- pedido de demissão.



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

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA INTERMITENTE**

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua respeitados os intervalos de Lei. Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA INCOMPLETA**

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

No caso de trabalhos extraordinários, superiores a 1 (uma) hora, o lanche será fornecido gratuitamente.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Observando o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, 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.

1º- As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal para participarem da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

2º- 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA CONVENCIONAL**

As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 42 (jornada incompleta) , da Convenção.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

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

a) Extinção completa de trabalho aos sábados - as sete horas e vinte minutos de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até no máximo, 2 (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 do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

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 aqui estabelecidas.

Estando as atividades das empresas voltadas para a produção de alimentos perecíveis, o eventual trabalho dos empregados aos sábados compensados, por imperiosa necessidade ou por serviços inadiáveis, está autorizado pela presente convenção, sem que isso descaracterize a compensação da jornada estabelecida nesta cláusula, com remuneração dessa sobrejornada sabática com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

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).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SAQUE DO PIS**

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas, desde que não ultrapasse 01 (hum) dia de serviço.

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.

### **DESCANSO SEMANAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE FOLGA**

Para o trabalho sob o sistema de revezamento, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da Lei, de modo que o empregado tenha conhecimento no início do mês de quais serão os dias de folga, permitida a alteração de horário de trabalho por parte dos empregados quando houver motivo justificado, com a concordância da empresa

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TROCA DE ROUPA**

Não será considerado como jornada de trabalho, o tempo limite de 7 (sete) minutos, gastos para cada troca de roupa do empregado que necessitar fazê-la tanto no início, meio e fim da jornada diária de trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CARTÃO PONTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, o que poder ser feito junto ao Serviço de Pessoal.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DE CARTÃO PONTO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria nº 3.082, de 11/04/84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa. Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

### **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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS**

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

**PARA HOSPITALIZAÇÃO:** Por 02 (dois) dias, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

DO ESTUDANTE: Por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 horas. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação

PATERNIDADE: Conforme previsto no inciso XIX do artigo sétimo da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, ser concedido ao pai licença de 5 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante do nascimento.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE 12 X 36**

As entidades sindicais presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º Inciso XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 x 36 horas, mediante as condições seguintes:

- a) A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e aos lotados no setor operacional, 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) Na impossibilidade de concessão do descanso intra-jornada, em face da peculiaridade do trabalho, a empresa deverá pagar o adicional da hora suprimida.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EVENTUAIS ATRASOS**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - HIGIENE**

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias, que deveram ser separados para homens e mulheres. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas, deveram ser também providenciados armários para guarda de pertences pessoais.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica que poderá ser elaborada nos próprios laboratórios das empresas, e o respectivo laudo ficara a disposição do sindicato profissional. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO**

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 ela exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.

Quando se constituir exigência da empresa a utilização de uniformes, ela os fornecerá na quantidade mínima de 02 (dois), para poder permitir sua lavagem, e nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

Ficam as empresas obrigadas a fornecer as ferramentas necessárias ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

#### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CIPA**

A eleição dos membros da CIPA será efetuada conforme a legislação em vigor. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o término de seu mandato.

Os membros da CIPA terão acesso à informações de alterações de leiaute e assuntos de seu interesse, para avaliação de possíveis riscos à saúde física e mental de seus empregados.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES, DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO**

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

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como das atividades a serem exercidas e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária ou médico particular para justificativas de faltas, deverão ser entregues pelo empregado à empresa (empregador) no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da data de sua expedição, sob pena de invalidade, sendo ainda a validade dos mesmos dependera de visto do serviço médico da empregadora, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

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

Em casos de acidente de trabalho, receitas médicas cuja destinação, para tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não forem provisionadas por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos até 10 (dez) dias no ano, com o limite de 01 (hum) por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovados.

### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614 da Consolidação das Leis do

Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados que forem emitidas pela Entidade Profissional, mediante prévio conhecimento da empregadora.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão 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 DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ASSEMBLÉIAS**

As empresas não poderão exigir o cumprimento da jornada de trabalho além das oito horas, em dias que forem realizadas Assembléias Gerais da Entidade Sindical Profissional, relativas à negociações salariais, devidamente por esta convocada, desde que feita a comunicação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Conforme previsto no artigo 625 C da Lei nº 9.958 (D.O.U. de 13.01.2.000), as entidades dos trabalhadores e o Sindicato Patronal mantém abertas as possibilidades, a qualquer tempo, da implantação de referidas Comissões, cujas normas de funcionamento deverão ser acordadas entre as partes.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

As empresas disponibilizarão às Entidades Profissionais informação contidas no CAGED, ou outra listagem que demonstre a movimentação de empregados, desde que solicitado por escrito.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - GARANTIAS GERAIS**

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consulta sobre as questões de interesse dos empregados e dos empregadores.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES**

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da C.L.T., fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo, por empregado, pela inobservância da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multa específica.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO**

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

#### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho para o período de 01 de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias economicas da indústria de carnes e derivados (abate e frigorificação de bovinos, suínos, ovínos, 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, miúdos de animais, produtos similares, conexos e afins).

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - BASE TERRITORIAL DA ENTIIDADE SINDICAL DOS TRABALHADORES**

A presente convenção coletiva abrange os municípios de Antonio Olinto, Campo Tenente, Contenda, Fernandes Pinheiro, Guarapuava, Imbituva, Inácio Martins, Irati, Lapa, Mallet, Palmeira, Paula Freitas, Paulo Frontin, Porto Amazonas, Prudentópolis, Rebouças, Rio Azul, São João do Triunfo, São Mateus do Sul, Teixeira Soares e União da Vitória.

**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**

**PERICLES PESSOA SALAZAR  
PRESIDENTE  
SIND INDS DE CARNES E DERIVADOS NO EST DO PR**