

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001760/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/07/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024456/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.009707/2019-13
DATA DO PROTOCOLO: 11/07/2019

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

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;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS AVICOLAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 68.707.892/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DOMINGOS MARTINS;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos trabalhadores e empregados em empresas da área de indústrias de alimentação, do primeiro grupo de trabalhadores, inclusive em empresas terceirizadas e anexos da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação, como previsto no quadro de atividades e profissões a que se refere o anexo do art.577 da CLT, e os empregados nas empresas que tenham, por objetivo principal ou preponderante, a industrialização de gêneros alimentícios, inclusive ração animal e bens alimentícios de consumo humano em geral definidos na forma do quadro anexo ao art.577 da CLT. Dos setores a seguir, da indústria de cerveja e bebidas em geral; do vinho; de águas minerais; do azeite e óleos alimentícios; de torrefação e moagem do café; de café solúvel; do trigo, milho, soja e mandioca; do arroz; da aveia; do açúcar; da refinação do sal; de panificação e 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, eqüídeos, coelhos, lingüiças, salsichas, embutidos em geral, charque, banha, toucinho, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, carne seca, salgada, defumada, extratos de carnes, sopas e caldos de carne, tripas e miúdos de animais); de produtos avícolas (abate e frigorificação de aves, embutidos em geral, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, extratos de aves, sopas e caldos de aves, tripas e miúdos de aves); do frio; do fumo; de imunização e tratamento de frutas; do beneficiamento do café; alimentar de congelados, supercongelados, sorvetes, concentrados e liofilizados; de rações balanceadas; de pesca; de produtos alimentares diversos (merenda escolar, dietéticos, adoçantes, leveduras, coalhos, fabricação de vinagre, amendoim e castanha de caju torrados e salgados, pós-alimentícios, pudins, gelatinas, refrescos, industrialização do chá, baunilha, colorau, mostarda, páprica, maionese, ovo em pó, gérmen de cereais, coco ralado, fécula de batata, enzimas para indústrias alimentares, sucos e concentrados de frutas); de beneficiamento e empacotamento de produtos alimentares, de industrialização e preparo de gêneros alimentícios de qualquer forma de matéria-prima, inclusive extrativa, definidos na forma do 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 Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos Do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira Do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada Do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha Do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barra Do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista Da Caroba/PR, Bela Vista Do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança Do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura De São Roque/PR, Boa Vista Da Aparecida/PR, Bocaiúva Do Sul/PR, Bom Jesus Do Sul/PR, Bom Sucesso Do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia Do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal Do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cambira/PR, Campina Da Lagoa/PR, Campina Do Simão/PR, Campina Grande Do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo Do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo Mourão/PR, Cândido De Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário Do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Cornélio Procopio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí Do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro Do Iguaçu/PR, Cruzeiro Do Oeste/PR, Cruzeiro Do Sul/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Curiúva/PR, Diamante Do Norte/PR, Diamante Do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Entre Rios Do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto Do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Flor Da Serra Do Sul/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa Do Oeste/PR, Foz Do Iguaçu/PR, Foz Do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaira/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Ipiranga/PR, Iporã/PR, Iracema Do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaipulândia/PR, Itambé/PR, Itaúna Do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaté/PR, Jaboti/PR, Jaguariaíva/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Jataizinho/PR, Jundiá Do Sul/PR, Juranda/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras Do Sul/PR, Leopoldópolis/PR, Lidianópolis/PR, Mallet/PR, Manfrinópolis/PR, Manoel Ribas/PR, Marilena/PR, Marquinho/PR, Mato Rico/PR, Moreira Sales/PR, Nova Aliança Do Ivaí/PR, Nova América Da Colina/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança Do Sudoeste/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Santa Bárbara/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, Rancho Alegre/PR, Rebouças/PR, Reserva Do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito Do Iguaçu/PR, Rio Branco Do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Rosário Do Ivaí/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília Do Pavão/PR, Santa Cruz De Monte Castelo/PR, Santa Isabel Do Ivaí/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria Do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santo Antônio Do Caiuá/PR, Santo Antônio Do Paraíso/PR, São Jerônimo Da Serra/PR, São João Do Triunfo/PR, São Jorge Do Patrocínio/PR, São José Da Boa Vista/PR, São Mateus Do Sul/PR, São Pedro Do Paraná/PR, São Sebastião Da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sengés/PR, Serranópolis Do Iguaçu/PR, Tamarana/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR, Tomazina/PR, Três Barras Do Paraná/PR, Turvo/PR, União Da Vitória/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambê/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Ficam assegurados para todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho o reajuste do salário normativo da CCT 2016/2017 conforme o índice do INPC de 1,83% em 01 de novembro de 2017 e de 4% em 01 de novembro de 2018 sendo fixado o valor em R\$ 1.310,55 (hum mil, trezentos e dez reais e cinquenta e cinco centavos) para 01 de novembro de 2017 e R\$ 1.362,97 (hum mil, trezentos e sessenta e dois reais e noventa e sete centavos) para 01 de novembro de 2018.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão reajustados pelos seguintes percentuais:

1 – A partir de 01 de novembro de 2017, o percentual de reajuste salarial será de 1,83% (hum virgula oitenta e três por cento), sobre os salários de outubro de 2017;

2 – A partir de 01 de novembro de 2018, o percentual de reajuste salarial será de 4% (quatro por cento), sobre os salários de outubro de 2018.

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

CLÁUSULA QUINTA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL

Tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho está sendo celebrada no mês de abril/2019, as diferenças salariais e reflexos, inclusive do 13 salário/2017 e 2018, de férias e da Cesta Básica, serão pagos junto com a folha de pagamento de maio/2019, já devidamente corrigido, bem como as diferenças de outros adicionais.

PARÁGRAFO ÚNICO: As diferenças e reflexos salariais para efeito legal, serão discriminadas na respectiva folha de pagamento dos salários.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (enunciado 159 - ex-prejulgado n.º36 do T.S.T.); ficando esclarecido que férias ou substituição superior a 10 (dez) dias não caracteriza eventualidade.

CLÁUSULA SÉTIMA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa n.º 01, do T.S.T.).

CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função (Instrução Normativa n.º 01, do T.S.T.).

CLÁUSULA NONA - 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.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CHEQUE SEM FUNDOS OU IRREGULARES

Não poderá 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 assemelhado, desde que cumpridas as normas das empresas, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento, tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmio de seguro de vida e seguro saúde, assistência médica, laboratorial, odontológica e farmacêutica, vale refeição, vale transporte, mensalidades e despesas efetuadas na associação de funcionários, empréstimo e/ou financiamentos, telefonemas, mensalidades a sindicatos e outros itens que sejam do interesse dos empregados e seus dependentes, mediante autorização por escrito do envolvido.

PARAGRAFO ÚNICO: quando ocorrer aquisição de produtos fornecidos pela empresa, este fica limitado a 20% (vinte por cento) do salário do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados, o desconto de convênios médicos, odontológicos e de supermercado firmado pelo Sindicato Obreiro, desde que, por estes autorizados prévia e expressamente.

PARÁGRAFO ÚNICO: O repasse para o Sindicato Obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o quinto dia após o pagamento dos salários.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 eventual valor. O valor das tarefas será reajustado nos mesmos termos da correção dos salários.

CLÁUSULA DÉCIMA 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:

- a) adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- b) pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.

CLÁUSULA DÉCIMA 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 DÉCIMA 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 n.º 3.281, de 07/12/84, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 ser incluído em folha posterior.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal diária, com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fez jus.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando houver necessidade de labor em dia destinado ao DSR, caso não seja possível a antecipação prévia deste, o labor deve ser remunerado com adicional de 50% e o dia destinado ao DSR deve ser concedido necessariamente semana seguinte, não havendo caracterização de infração trabalhista a não concessão após 6 dias de trabalho consecutivos (inclusive para fins de fiscalização).

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Durante a vigência da presente convenção, a título de Adicional por Tempo de Serviço, respeitadas as condições mais vantajosas, as empresas pagarão a seus empregados nos prazos e percentuais o abaixo descrito:

a) 1% (um por cento) sobre o salário normativo para os empregados que tenham mais de 12 (doze) meses na empresa;

b) 2% (dois por cento) sobre o salário normativo para os empregados que tenham mais de 24 (vinte e quatro) meses na empresa;

c) 3% (três por cento) sobre o salário normativo para os empregados que tenham mais de 36 (trinta e seis) meses na empresa;

d) 4% (quatro por cento) sobre o salário normativo para os empregados que tenham mais de 48 (quarenta e oito) meses na empresa;

e) 5% (cinco por cento) sobre o salário normativo para os empregados que tenham 60 (sessenta) ou mais meses na empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Adicional previsto nesta cláusula, a partir de sua implementação nas datas próprias, deverá ser sempre considerado e pago mensalmente, em rubrica própria, destacadamente do salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O adicional por tempo de serviço terá natureza indenizatória e não integra a base de cálculo de incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre as 22h00min horas de um dia até 05h00min horas de outro dia, serão de 60 (sessenta) minutos, porém pagas com acréscimo de 40% (quarenta por cento), já incluídos neste percentual o previsto no artigo 73 da C.L.T.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRÊMIO AO APOSENTADO

As empresas concederão aos empregados aposentados, que tenham completado 15 (quinze) anos de serviço, por ocasião da extinção do vínculo empregatício, independente de motivo, prêmio no valor correspondente 1 (um) salário normativo.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CESTA BÁSICA

As empresas que ainda não firmaram acordo coletivo, visando à implantação de ajuda alimentação/cesta básica aos trabalhadores, fornecerão uma Cesta Básica mensal para cada trabalhador, podendo ser nas seguintes modalidades:

- a) Cesta Básica propriamente dita;
- b) Vale-Mercado;
- c) Através do SindCard, Cartão de Crédito, Visa-Vale, Visa-Credi, CooperCard
- d) Em espécie (dinheiro);
- e) O valor mínimo da cesta básica será o valor de R\$ 221,00 (duzentos e vinte e hum reais) a partir de 01 de novembro de 2017 e R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais) a partir de 01 de novembro de 2018.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Nas localidades onde as entidades Profissionais e Patronal oferecerem serviços nas modalidades supra, as empresas utilizarão do mesmo para implementação das ajuda alimentação

PARAGRAFO SEGUNDO: As empresas que já fornecem benefício da mesma natureza, em valor superior ao aqui estabelecido, ficam desobrigadas do cumprimento da presente cláusula. As que fornecem em valor inferior, a partir da vigência da presente CCT, deverão respeitar o valor mínimo (*contido no caput desta cláusula*), ficando, também, assegurados os direitos dos trabalhadores que já recebem o mesmo benefício em condições mais vantajosas às aqui estabelecidas.

PARAGRAFO TERCEIRO: A cesta básica poderá ser objeto de acordo coletivo de trabalho, estabelecendo critérios de assiduidade, desde que negociados com o sindicato profissional da região.

PARAGRAFO QUARTO: O benefício que ora se concede não é considerado como salário "in natura" e não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.

PARAGRAFO QUINTO: Se houver diferenças a serem pagas por motivo da CCT, estar sendo negociada em abril 2019, deverão serem pagas até maio de 2019.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, a partir do 16º até o 30º dia, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

PARÁGRAFO ÚNICO: O benefício em questão, só será pago mediante solicitação do empregado e através de comprovação por parte deste, no prazo de 30 dias, a contar do recebimento do benefício e terá natureza indenizatória, não servindo de base para qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 04 (quatro) salários normativos.

1º - As empresas que mantêm Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, por elas inteiramente custeados, estão isentas desta cláusula.

2º - No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

3º - Em todo o caso, fica estabelecido que o aqui estipulado não tem natureza salarial.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 n.º 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 aos seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

1º - Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

2º - 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.

3º - 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 10 (dez) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

4º - Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente.

5º - 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.

6º - Será concedido o benefício ao empregado do sexo masculino que, sendo viúvo, solteiro ou separado, detenha a guarda dos filhos.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 assistenciais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ao registro ou anotações necessárias na Carteira de Trabalho do empregado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 data base de revisão da CCT de Trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (artigo 9º, da Lei 7.238).

1º - Esclarece-se que se o aviso vencer dentro dos 30 (trinta) dias (indenizado ou cumprido) vencer dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem a data- base, caberá pagamento da indenização adicional de que se trata esta cláusula, a presente disposição não se aplica quando o aviso prévio indenizado proporcional (que extrapola os 30 dias ordinários) vencer dentro dos 30 dias que antecedem a data - base.

2º - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhando ou indenizado.

A redução de 02(duas) horas diárias no serviço, ou 07(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 das verbas rescisórias.

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

No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições deste parágrafo, trabalharão apenas 30 (trinta) dias, sendo indenizados pelos outros 30 dias.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGIME DE TEMPO PARCIAL

Ficam garantidas as condições e benefícios previstos no presente instrumento, de forma proporcional a jornada de trabalho cumprida, aos empregados contratados em regime de tempo parcial, nos termos do artigo 58-A da CLT.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APRENDIZ

Os contratos de aprendizagem devem utilizar o salário mínimo nacional como base de cálculo para composição do salário dos aprendizes.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em razão da incompatibilidade de institutos, os benefícios e obrigações previstas neste Instrumento Normativo não são estendidos aos Contratos de Aprendizagem.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas observarão a proporcionalidade de empregos reservados para deficientes físicos, conforme o determinado no artigo 201, do Decreto n.º 2.172 de 05.03.97.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE

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

1º - 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.

2º - A reposição dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e para seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e os seus empregados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROMOÇÕES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

1º - Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça o pedido à empresa com um mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência.

2º - 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.

3º - No caso de demissão do empregado nos 30 (trinta) posteriores ao retorno das suas férias, o aviso prévio deverá ser indenizado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

As empresas abrangidas por esta CCT, disporão do prazo de dez dias contados do término do contrato de trabalho, independente da modalidade (experiência, prazo determinado ou indeterminado) e do cumprimento ou indenização do aviso prévio, para pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo Único: O pagamento previsto na presente cláusula não isenta a empresa da multa prevista no artigo 477 , parágrafo oitavo da CLT, quando não atendidos os requisitos legais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc.) a fim de demonstrar com exatidão os valores constantes do TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante do verso do TRCT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACERVO PARA FINS DE APOSENTADORIA

As empresas, conforme legislação em vigor (Decreto 3.048/99 – D.O.U. de 07.05.1999), elaborará os laudos de risco ambientais e entregarão cópias a entidade profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 qualificação profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRATO INTERMITENTE

Fica facultado às empresas a celebração de contrato de trabalho intermitente, em conformidade com o §3º do artigo 443 e 452-A a 452-H da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em função da peculiaridade do modelo de contrato (intermitente), os benefícios e obrigações previstas neste Instrumento Normativo não são estendidos a tais empregados, bem como estes não integram base de cálculo para cumprimento de cotas de PCDs ou Aprendiz.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

“ **GESTANTE:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 90 (noventa) 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, é 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. O intervalo entre a dispensa e a comunicação da obreira acerca do estado gravídico não será remunerado ou indenizado caso ocorra a reintegração.

“ **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-acidente.

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:** Ao trabalhador em condições de se aposentar, que está em serviço contínuo na empresa entre 5 (cinco) e 10 (dez) anos e que preencham as condições previstas no Decreto 3.048/99, fica garantida estabilidade no emprego nos 12 (doze) meses anteriores ao direito à concessão da aposentadoria.

Ao trabalhador que possuir mais de 10 (dez) anos de trabalho contínuo na empresa, a estabilidade passa a ser de 24 (vinte e quatro) meses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fazer jus à estabilidade pré-aposentadoria, o empregado deverá comprovar mediante documentação junto à empresa até 30 (trinta) dias antes do início do prazo do direito à concessão.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A estabilidade pré-aposentadoria cessa por ocasião da data em que o trabalhador passa a ter direito de requerer o benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período das estabilidades provisórias aqui acordadas e não se aplica o disposto no caput desta cláusula para os casos de:

- rescisão do contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou contrato de experiência;
- pedido de demissão; e
- acordo com assistência da Entidade Sindical.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACÚMULO DE FUNÇÕES

As empresas que exigirem o acúmulo de funções, ou seja, impuserem aos seus empregados funções que extrapolem as atividades descritas em seus registros profissionais ou em contrato de trabalho, pagarão adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário base.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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, restando definido que a revista consiste em direito de fiscalização da empresa e caso observado o disposto nesta cláusula não importa em dano moral ou qualquer forma de constrangimento ao empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - NOVO TURNO DE TRABALHO

Com o objetivo de ampliar a oferta de postos de trabalho, assegura-se às empresas a possibilidade de criar novos turnos de trabalho, inclusive no horário noturno. Para a implantação de novos turnos de trabalho, autoriza-se o remanejamento de empregados lotados no turno diurno.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TERÇA FEIRA DE CARNAVAL

As empresas consideram a terça-feira de carnaval como dia de descanso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 que for mais benéfica ao trabalhador.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 horas de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até no máximo, 02 (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.

1º - Compete 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.

2º - Com a manifestação de comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho (da mulher e do menor).

3º - Desde que cumpridas as disposições acima e a carga horária semanal de 44h, é possível que a compensação ocorra em outro dia da semana, que não o sábado.

4º - Fica autorizada a compensação de jornada para trabalho em dia de feriado, com folga em outro dia que permita a emenda com o final de semana, sem pagamento adicional do labor no dia de feriado, em conformidade com o artigo 611-A, inciso XI da CLT.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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, o que pode ser feito junto ao Serviço de Pessoal.

PARÁGRAFO ÚNICO: REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO (REP) - Pelo presente instrumento ficam as empresas autorizadas a utilizar Sistemas Alternativos Eletrônicos de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos e condições da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 n.º 3.082, de 11/04/84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será obrigatória 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.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 dois dias, para possibilitar ao empregado acompanhar o conjugue, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação.

DO ESTUDANTE: por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, 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, será concedido ao pai licença de 05 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante do nascimento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FALTA ABONADA

As empresas abonaram até 02 (dois) dias a falta ao trabalho do empregado em razão do falecimento de pessoa da família, ascendente ou descendente, e ainda, sogro, sogra ou irmã(o) do cônjuge, desde que seja apresentado o atestado de óbito.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para efeito do disposto nesta cláusula considera-se como tempo de amamentação o lapso temporal em que a mãe estiver com o filho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO 12 X 36

Fica autorizada a implementação da jornada de trabalho no regime 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, nos termos do artigo 59-A da CLT, podendo o intervalo intrajornada ser usufruído ou indenizado (com adicional de 50%) sem consistir em infração administrativa. Fica reservado às empresas e empregados nessas condições, deliberarem, através de acordo escrito, acerca da jornada de trabalho e de período de descanso, tornando possível a implementação do sistema 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, respeitando-se o limite de 44 horas semanais.

PARÁGRAFO ÚNICO: em se adotando tal sistema, fica o empregador desobrigado de qualquer bônus que não o pagamento do adicional noturno. Não se entendendo, pois, como hora extraordinária, aquelas cumpridas após a 8ª (oitava) diária, tendo

em vista a compensação que se opera. : A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA INTERMITENTE

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitado os intervalos de Lei. Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos, exceto para os contratos de trabalho na modalidade prevista no artigo 443, §3º e 452-A da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

No caso de trabalhos extraordinários, para as horas que excederem de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente, o lanche será fornecido gratuitamente, ficando certo que tal concessão não tem natureza salarial.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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(um) dia de serviço.

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 SEXAGÉSIMA OITAVA - EVENTUAIS ATRASOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão estabelecer, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, visando manter o fluxo de atividade em períodos de flutuação do volume de produção através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

PARAGRAFO ÚNICO - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objeto dos acordos específicos firmados pelas empresas, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas, ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas no banco de horas, remuneração das horas, compensação de saldos de horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deve ser submetida semestralmente à análise bacteriológica que poderá ser elaborada nos próprios laboratórios das empresas e o respectivo laudo ficará à disposição do Sindicato Profissional. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTO 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.

1º - 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.

2º - Ficam as empresas obrigadas a fornecer as ferramentas necessárias ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

3º - Fica autorizado a prorrogação da jornada de trabalho em locais insalubres, restando afastada a necessidade de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - observará rigorosamente o determinado na Portaria do MTb/MG n.º 1351, de 02/01/95.

1º - As eleições realizar-se-ão obrigatoriamente com antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes do término do mandato.

2º - O curso de treinamento é obrigatório para os membros das CIPAS, e deverá ser ministrado antes da posse dos Cipeiros.

3º - O cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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 SEPTAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As faltas ao serviço por motivo de doença serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social, ou por qualquer médico nas localidades onde a mencionada instituição não possua serviço de medicina e, ainda, por odontólogos, nos casos específicos e em idênticas situações.

O funcionário deverá encaminhar o atestado à empresa em 24 (vinte e quatro) horas após sua emissão, para que possa ser tomadas as providências cabíveis de substituição do afastado, (como lançamento no sistema E-Social) bem como, também, seja procedida a confecção dos respectivos documentos, sendo que as empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos mesmos dependerá de visto do referido serviço. Se houver contestação, a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 materiais de primeiros socorros.

1º - Em casos de acidente de trabalho, receitas médicas cuja destinação é, para tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não forem provisionadas por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

2º - 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 SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÃO

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

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos até 15(quinze) dias no ano, com o limite de 01(hum) por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovados.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

O desconto da contribuição negocial, se dará através das empresas que efetuarão o desconto no percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário normativo de efetivação, para repasse ao sindicato laboral daquele empregado que prévia e expressamente autorizou o desconto, sempre observando a legislação vigente, em especial 611-B, inciso XXVI da CLT

A contribuição negocial será descontada pelas empresas, que o farão como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa. As entidades de trabalhadores convenientes assumem desde já, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Verificada a ocorrência de fato novo e relevante que altere as relações de trabalho ou de salário aqui acordados, é facultado qualquer das partes acordantes solicitar nova negociação coletiva.

Parágrafo Único: A parte que for solicitada a participar de nova negociação não poderá recusar-se a isto, devendo reunir-se com a representação da outra parte no prazo máximo de quinze dias, contados a partir da data da entrega da pauta de negociações.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 n.º 6.019, de 03/01/74, e observado o critério previsto no artigo 16, do Decreto n.º 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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, liberado os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - 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 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - ASSEMBLEIAS

As empresas não poderão exigir o cumprimento da jornada de trabalho além das oito horas, em dias que forem realizadas assembleias 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 OCTAGÉSIMA SEXTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Nos termos do Art. 625-A da Lei n.º 9.958 de 12 de janeiro de 2000, as empresas e a Federação poderão instituir Comissões de Conciliação Prévia, atendendo às especificidade de cada região.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

As empresas, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura desta CCT, fornecerão as entidades profissionais relação do quadro de empregados efetivos e, após, a cada mês, remeterão por intermédio da internet via e-mail ou pelo Correio com Aviso de Recebimento (AR) o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) à Entidade Sindical profissional, nos endereços eletrônicos a seguir:

Pela Federação dos Empregados em Indústrias de Alimentação: feapar@terra.com.br ou ainda para Rua Rio Grande do Norte, 1863 fundos - Vila Guaíra, Curitiba, Paraná, CEP 80.630-100;

Pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cerveja e Bebidas em Geral, do Vinho, Água Mineral, do Azeite e Óleos Alimentícios, da Torrefação e Moagem de Café de Curitiba e Região Metropolitana e dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação: sindibebidas@terra.com.br, ou ainda para Rua Rio Grande do Norte, 1863- Vila Guaíra, Curitiba, Paraná, CEP 80.630-100.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual da Entidade Sindical Profissional e Patronal, perante a Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 872, parágrafo único da CLT, e da Lei nº 8.984/95 e da Emenda Constitucional nº. 45/2004, para ajuizamento de Ações de Cumprimento em relação a quaisquer cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - FONTE DE RECRUTAMENTO

Com o objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes à categoria profissional dos signatários, bem como, de outras categorias representadas pelo sindicato, a FTIAPR disponibilizará através de portal na internet onde instalará link especialmente destinado cadastrar trabalhadores que buscam emprego e vagas existentes no quadro de pessoal das empresas.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas da presente CCT que tenham multa específica.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à renovação da Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01 de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020, poderão ser iniciados 30 (trinta) dias antes de término da vigência desta norma coletiva.

**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**

**ANTONIO SERGIO FARIAS
PRESIDENTE**

FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA

**DOMINGOS MARTINS
PRESIDENTE**

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS AVICOLAS DO ESTADO DO PARANA

ANEXOS ANEXO I - ATA APROVAÇÃO FEAPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA APROVAÇÃO SINDIBEBIDAS

[Anexo \(PDF\)](#)

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