

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002143/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/08/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031655/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.100390/2022-05  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/08/2022

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

SIND IND CACAU BALA MASSA BISCOITO DOCE CONSERVAS DO PR, CNPJ n. 76.695.725/0001-03, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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 ;

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 maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Cacau, Balas, Massas Alimentícias, Biscoitos, Doces e Conservas Alimentícias**, com abrangência territorial em Altamira do Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Antônio Olinto/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafezal do Sul/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Douradina/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Guairaçá/PR, Guarapuava/PR, Icaraíma/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaúna do Sul/PR, Jaguariaíva/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Mallet/PR, Manoel Ribas/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Marquinho/PR, Mato Rico/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Cantu/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Tebas/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Pitanga/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rebouças/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Rio Azul/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mônica/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, São João do Triunfo/PR, São Mateus do Sul/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Teixeira Soares/PR, Três Barras do Paraná/PR, Turvo/PR, União da Vitória/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambê/PR.

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

I-) Para a vigência de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, sobre o salário de ingresso vigente em 1.º de maio de 2021 que era de R\$ 1.434,60 (hum mil, quatrocentos e trinta e quatro reais e sessenta centavos), será aplicado percentual fixo de 6,23% (seis vírgula vinte e três por cento) correspondente a 50% (cinquenta por cento) do INPC acumulado do período, e a partir de 1º de maio de 2022 o salário de ingresso passará a ser de R\$ 1.523,98 (hum mil, quinhentos e vinte e três reais e noventa e oito centavos).

II) Para a vigência de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, sobre o salário de efetivação vigente em 1.º de maio de 2021 que era de R\$ 1.618,06 (hum mil, seiscentos e dezoito reais e seis centavos), será aplicado percentual fixo de 12,47% (doze vírgula quarenta e sete por cento), correspondente ao INPC acumulado do período, e a partir de 1º de maio de 2022 o salário de efetivação passará a ser de R\$ 1.819,83 (hum mil, oitocentos e dezenove reais e oitenta e três centavos).

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2022, os empregados que recebem acima dos referidos pisos, terão seus salários reajustados com percentual de 12,47% (doze vírgula quarenta e sete por cento).

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

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

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

a) O adiantamento será de, no mínimo, 30% (trinta por cento), do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

b) O pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

c) Os funcionários novos que forem admitidos até o dia 10 (dez) de cada mês, terão direito ao adiantamento quinzenal proporcional, e os funcionários admitidos após esta data, o adiantamento quinzenal somente ocorrerá no mês seguinte ao que forem admitidos.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

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

#### **CLÁUSULA NONA - DO DIA DO PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

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

### **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

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

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

### **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO APRENDIZ**

Fica estabelecido que, nos termos da lei de número 10.097/2000, juntamente com o decreto Federal nº 5.598/2005, o valor do salário hora do Aprendiz será calculado tomando por base o salário mínimo nacional, devendo ser pago proporcionalmente as horas efetivamente prestadas.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

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

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

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

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário nos doze primeiros meses de afastamento a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela previdência social, por doença ou acidente de trabalho, uma única vez durante a relação de emprego mantida entre as partes.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

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

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

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

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

b) Quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

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

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os contratados a partir de 01 de julho de 2016, as horas noturnas serão pagas com acréscimo de 22,11% (vinte e dois inteiros e onze décimos por cento), sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73 da CLT.

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação;

l) Para a vigência 1.º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, o valor do auxílio-alimentação será de R\$ 243,15 (duzentos e quarenta e três reais e quinze centavos), ou seja, um reajuste de 13,0%(treze por cento), percentual este aplicável única e exclusivamente sobre o valor do auxílio alimentação;

Dito Auxílio Alimentação poderá ser fornecido através da seguinte modalidade:

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa que já concede o mesmo benefício a título de abono/prêmio por

assiduidade poderá substituí-lo pela Ajuda Alimentação, desvinculando-o da assiduidade, no entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para no mínimo previstos nos itens I) e se superior não poderá haver redução no valor já pago. Caso a empresa pretenda manter sua política de abono/prêmio assiduidade, não poderá utilizar da presente cláusula para tanto, devendo conceder o presente benefício de forma independente.

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** O Auxílio Alimentação de que trata esta cláusula será devido integralmente aos trabalhadores afastados por auxílio-acidente e licença gestante. Para os demais casos de afastamento serão devidos nos primeiros seis meses, cessando o benefício nos casos de suspensão do contrato de trabalho por período superior.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O benefício aqui estipulado não tem natureza salarial e não se integra ao salário do beneficiário para qualquer fim da relação de emprego.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRANSPORTE**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente aos dias ou às horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço. No entanto as horas não trabalhadas deverão ser repostas em até 90(noventa dias).

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

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

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, 1 (um) salário normativo de efetivação.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeada, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as Entidades convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais das que seguem:

- a)** a adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria 671/2021 de 08/11/21, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% (trinta por cento) do salário normativo de efetivação;
- b)** auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;
- c)** local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

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

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido a cada filho individualmente.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Na hipótese de adoção legal o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

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

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

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

Os contratos de experiência não ultrapassarão de 90 (noventa) dias, admitindo apenas 01 (uma) prorrogação em períodos iguais respectivamente, respeitando o limite máximo previsto em lei, ou seja, de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão do empregado para exercer a mesma função, fica vedado o contrato de experiência

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente de trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário, conforme súmula 378 do TST.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica convencionado que as empresas entregarão ao empregado, obrigatoriamente, cópia do referido contrato.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O contrato de experiência deverá ser anotado em CTPS obrigatoriamente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FONTE DE RECRUTAMENTO**

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JUSTA CAUSA**

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

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

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- a)** Até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;
- b)** Até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 (art. 9º, da Lei 7.238).

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACERVO TÉCNICO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO**

Fica facultado ao trabalhador optar pela homologação de sua rescisão contratual junto ao sindicato prossional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em fazendo a opção pela homologação junto a entidade sindical, o prazo será de até dez dias após pagamento das verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ultrapassado os prazos previstos no parágrafo primeiro, incidirá multa de 50% sobre o valor do piso salarial de efetivação a favor do trabalhador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso o agendamento da homologação se dê fora dos prazos previstos no parágrafo primeiro, por culpa do sindicato obreiro, este dará declaração sobre o ocorrido, ficando o empregador desobrigado ao pagamento da multa.

#### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

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

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

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

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

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, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841, de 13.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ADMISSÃO DE MENORES**

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES**

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

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

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

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

**I. GESTANTE:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 30 (trinta) dias após o término do licenciamento compulsório.

a) 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 sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho. A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 60 (sessenta) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia convencional.

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

**II. PAI:** garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 30 (trinta) dias após o nascimento da criança, mediante comprovação de conviver na mesma residência ou de que paga pensão para o recém-nascido.

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

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

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

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

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

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

- a) Rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- b) Término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- c) Pedido de demissão; e,
- d) Acordo com assistência da Entidade Sindical.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EVENTUAIS ATRASOS**

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

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

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

## **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 de trabalho será o seguinte:

- a)** Extinção completa de trabalho aos sábados - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;
- b)** Extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

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

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

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

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

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA INCOMPLETA**

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

**CONTROLE DA JORNADA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE FOLGA**

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CARTÃO PONTO**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO**

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

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

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

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

**FALTAS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS**

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

**a) Para hospitalização de filhos:** Por até 09 (nove) dias por ano, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação.

**b) Para hospitalização:** Por até 5 (cinco) dias por ano, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

**c) Do estudante:** Por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental.

**d)** estas faltas poderão ser incluídas para compensação em banco de horas, no espaço de até 90(noventa) dias.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ESCALA 12 X 36**

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

**a)** A jornada de trabalho dos vigias e porteiros, poderá ser pactuada no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso;

**b)** O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão;

**c)** As horas suplementares serão remuneradas conforme a cláusula 15 desta convenção coletiva;

**d)** A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12 X 36 horas, deverá ser de uma hora não sendo essa hora computada na jornada diária;

**e)** Nas jornadas de 12 X 36 horas, as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados corresponderão a quantidade de faltas ou atrasos injustificados do empregado, sendo que se a empresa desconta o DSR na ocasião da falta conforme o Art. 6º da Lei 605/49, esta descontará até sete horas e vinte minutos por DSR;

**f)** Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriado, fica desde já convencionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho nesse dia gerará o direito a horas extras com acréscimo de 100% do valor da hora normal;

**g)** As horas noturnas serão regidas pelos parâmetros da cláusula 16 desta Convenção Coletiva de Trabalho;

**h)** O excesso de jornada em uma semana, em razão da jornada 12x36, será compensado com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

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

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

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

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS**

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

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

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

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

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

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CIPA**

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

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - SEMINÁRIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO**

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

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

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

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

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado, na seguinte ordem de preferência:

- a) Médico da empresa ou convênio;
- b) Médico do Sistema Único de Saúde (SUS);
- c) Médico do SESC ou SESI;
- d) Médico mantido pela Entidade Sindical que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social e por Odontólogos, nos casos específicos e em idênticas situações.

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para a validade da justificação da ausência do empregado, deverá ainda, o atestado médico conter obrigatoriamente os seguintes requisitos:

- 1) Data e horário de atendimento;
- 2) Carimbo constando o nome e CRM do médico;
- 3) Tempo de dispensa concedido ao segurado, por extenso e numericamente.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

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

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

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

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

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

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

As empresas liberarão 02 (dois) dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 12 (doze) dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 06 (seis) dias corridos.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Considerando: Que a assembleia da Federação e do Sindicato Profissional signatários do presente Instrumento Normativo, foi aberta a toda a categoria, inclusive aos não filiados, na forma do art. 617, parágrafo segundo da CLT.

Considerando: Que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos II e VI do artigo oitavo da Constituição Federal.

Considerando: Que a representação da categoria (associados ou não) e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal.

Considerando: Que na mesma assembleia que autorizou o Sindicato Profissional a negociar e celebrar esta convenção coletiva, houve anuência coletiva e expressa, aos descontos a título de contribuição negocial, destinados à entidade sindical, nos termos do Estatuto Social e da alínea "e" do art. 513 e do art. 545 da CLT (Lei 13.467/2017).

Considerando a importância da representação pelas entidades sindicais.

a) Dentro da razoabilidade, fica estabelecido o desconto em favor da entidade profissional no valor de 1,5% (um e meio por cento) a ser descontado mensalmente a partir de maio de 2022, até maio de 2023, da remuneração de cada trabalhador.

b) As empresas repassarão o valor às entidades obreiras até o quinto dia útil após o mês do desconto.

c) Fica assegurado aos empregados não associados, o direito de oposição à referida contribuição, devendo o interessado se manifestar por escrito perante a empresa ou a entidade sindical, até 20(vinte) dias a contar do dia seguinte ao recebimento do primeiro pagamento reajustado.

d) Caso a oposição seja efetuada junto à empresa, esta se obriga a enviar ao Sindicato dos Trabalhadores em até cinco dias a cópia da referida oposição, com o devida identificação para contato. Caso não haja alteração na posição do trabalhador, o valor lhe será restituído na folha subsequente.

e) As empresas, com a assinatura da presente convenção, dão-se por notificadas, nos termos do art. 545.

f) Ao efetuarem o desconto de que trata esta cláusula, as empresas farão como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus por eventual reclamação judicial. Na eventualidade de reclamação trabalhista ou Ação Civil Pública, o Sindicato Profissional se obriga a regressivamente garantir, de forma incondicional, irrevogável e irretratável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial/administrativa que as empresas ou o sindicato patronal eventualmente vierem a sofrer, relativamente a devolução das parcelas descontadas, desde que cientificada a entidade sindical pela empresa no prazo de 5 (cinco) dias do recebimento da notificação judicial. Caso o sindicato não restitua os valores devidos (trânsito em julgado), fica a empresa autorizada a promover a compensação com outros valores que devam ser repassados ao Sindicato Profissional, inclusive relativos a eventuais contribuições associativas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - RELAÇÕES SINDICAIS**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES**

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS GERAIS**

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

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia da presente convenção coletiva de trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - FORO**

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

**ELOISA HELENA ORLANDI GIUNTI OLIVEIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND IND CACAU BALA MASSA BISCOITO DOCE CONSERVAS DO PR**

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

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA SINDIBEBIDAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA FEAPAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

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