

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001554/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/06/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR026329/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13620.101429/2022-81  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/06/2022

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

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 ;

SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,OL, AZEI,TRIG, LAC, PANIF,CONF, TORR E MOA DE CAF, MASS ALIM E DE ALIM DE MARINGA-STIAM, CNPJ n. 76.349.919/0001-57, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

SIND. TRAB. IND. ACUCAR, MAND. CARNES E EMBUT. AVIC., PISCIC. APIC, BEBIDAS EM GERAL, SUCOS, ALIM. ANIMAL, OLEOS E AZEITES, TRIGO, LAT. PANIF., , CNPJ n. 19.902.111/0001-11, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEITARIA NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.695.576/0001-82, 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) **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, equídeos, coelhos, linguças, 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, coelhos, 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, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Ângulo/PR, Antônio Olinto/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Barbosa Ferraz/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafezal do Sul/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Mourão/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Cruzmaltina/PR, Diamante do Norte/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Esperança Nova/PR, Farol/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Guairaçá/PR, Guarapuava/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Icaraíma/PR, Iguaraçu/PR, Inácio Martins/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itambé/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Jaboti/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leopópolis/PR, Lidianópolis/PR, Loanda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Manfrinópolis/PR, Manoel Ribas/PR, Marialva/PR, Marilena/PR, Maringá/PR, Marquinho/PR, Mato Rico/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Tebas/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Palmital/PR, Paranacity/PR, Paranaíba/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Pitanga/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Quarto Centenário/PR, Quatro Barras/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Reserva do Iguazu/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bonito do Iguazu/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 Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Triunfo/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Mateus do Sul/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sarandi/PR, Sengés/PR, Tamarana/PR, Tamboara/PR, Terra Boa/PR, Tomazina/PR, Turvo/PR, União da Vitória/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambê/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO 2022

A partir de 1º de maio de 2022, ficam estabelecidos os seguintes salários normativos:

AUXILIAR DE LIMPEZA	Salário admissional	R\$ 1.762,20
BALCONISTA	Salário admissional	R\$ 1.779,80
AUXILIAR DE PRODUÇÃO	Salário admissional	R\$ 1.779,80
BALCONISTA - CAIXA	Salário admissional	R\$ 1.779,80

CAIXA	Salário admissional	R\$ 1.839,20
PADEIRO, CONFEITEIRO E SALGADEIRO	Salário admissional	R\$ 2.074,60

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados, em maio/2022 serão reajustados com o percentual de **12,47%** (doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento), a ser aplicado sobre os salários do mês de abril/2022.

**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.

O reajuste salarial aqui pactuado é retroativo ao mês de maio de 2022, devendo o empregador pagar os atrasados na folha de pagamento do mes de junho/2022.

## 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.

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

### 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 as dezoito horas, devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** É facultado às empresas efetuar o pagamento dos salários por meio 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:** Fica convencionado que se as empresas 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, com exceção das 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, 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.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 às normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

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

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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

Tendo em vista que a presente convenção está sendo formalizada em Junho/2022, as partes acordam que as diferenças salariais decorrentes da presente recomposição salarial e seus reflexos no mês anterior, maio/2022, deverão ser pagas de forma discriminada (diferenças de salário, horas extras, 13º salário, de férias, etc.) na folha de pagamento do mês de junho/2022.

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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARCELAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º (décimo terceiro salário) deverá ser efetuada até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro, impreterivelmente.

Parágrafo único: Desde que autorizado pelo empregado, faculta-se às empresas o pagamento antecipado do 13º (décimo terceiro salário) mediante parcelamento em até 12 (doze vezes). O parcelamento de que trata essa cláusula deverá constar de forma destacada na folha de pagamento, especificando a referida parcela, e desde que a parcela vencível em dezembro atente ao limite do dia 20 daquele mês.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

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

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 a empresa exigir de seus empregados trabalhos nos dias de descanso semanal remunerado, feriados civis ou religiosos, ou sábados já compensados, adotará os seguintes critérios 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, descanso semanal remunerado, 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, conforme Enunciado da Súmula 146, do TST;

c) A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica no pagamento, de natureza indenizatória, do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Durante a vigência da presente convenção, e aos empregados por ela abrangidos, a empresa pagará a título de adicional por tempo de serviço:

1% (um por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 02 (dois) anos na empresa;

2% (dois por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos na empresa;

3% (três por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos na empresa;

4% (quatro por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 15 (quinze) anos na empresa;

5% (cinco por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 20 (vinte) anos na empresa.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

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

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

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Para os empregados que exercerem a função de Caixa e Balconista-Caixa, não haverá remuneração por quebra de caixa, visto que já integra o valor do salário normativo fixado neste instrumento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A conferência de valores em caixa será realizada na presença do operador responsável. Quando o empregado for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro verificado.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de **R\$ 259,00 (duzentos e cinquenta e nove reais)**, que deverá ser utilizada dentro do mês do seu recebimento, não se acumulando para meses posteriores, fornecida através de uma das seguintes modalidades, escolhida à critério exclusivo do empregador:

- a) Tíquetes (vale cesta -alimentação ou cartão magnético);
- b) Cesta básica;
- c) Produtos produzidos pela própria empresa e/ou de revenda, exceto bebidas alcoólicas e cigarros.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa que já concede o mesmo benefício a título de abono/prêmio por assiduidade poderá substituí-lo pela Ajuda Alimentação/Cesta Básica, desvinculando-o da assiduidade, no entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para no mínimo **R\$ 259,00 (duzentos e cinquenta e nove reais)** e se superior a 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 TERCEIRO:** A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas, acordo de compensação de horas, acordo de turno de revezamento, PLR ou qualquer outro que represente pagamento em troca de alguma vantagem não poderão utilizá-los em substituição ao presente benefício, devendo pagá-lo cumulativamente. As empresas que concedem lanche da manhã e/ou lanche da tarde, não poderão suprimi-lo(s) ou compensá-lo(s) com o Auxílio Alimentação.

As empresas que concedem lanche da manhã e/ou lanche da tarde, não poderão suprimi-lo(s) ou compensá-lo(s) com o Auxílio Alimentação.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Recomenda-se às empresas que se inscrevam no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador) e forneçam o benefício aqui pactuado por meio do referido programa (inclusão – verificar com as entidades laborais a possibilidade).

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para fornecimento do benefício na forma prevista na alínea “c”, as empresas deverão repassar ao trabalhador um desconto de 10% sobre o preço de venda de cada item dos produtos produzidos pela empresa. O desconto não se aplica aos produtos de revenda.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O empregador está desobrigado do fornecimento do presente benefício nos casos em que os empregados encontrem-se afastados do trabalho por licença médica após o prazo de 15 (quinze) dias e por licença maternidade.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O benefício será pago proporcional aos dias trabalhados, exceto no período de gozo de férias.

**PARÁGRAFO OITAVO:** O referido benefício não caracterizará salário "in natura" por consistir em parcela totalmente indenizatória e, por conseguinte, não integrará de maneira alguma a remuneração do trabalhador.

**PARÁGRAFO NONO:** O fornecimento do benefício na forma prevista nas alíneas “a” e “b”, deverá ocorrer até o quinto dia útil de cada mês.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** O benefício aqui pactuado é retroativo ao mês de maio de 2021, devendo os empregadores pagar os atrasados no mês de junho/2021.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O benefício do vale-transporte deverá ser fornecido nos termos da Lei 7.619/87 e Decreto 9.524/87, contudo quando pago em dinheiro, terá natureza totalmente indenizatória, não caracterizando salário, do que não integrará a remuneração do empregado para nenhum efeito.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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, 1,5 salário mínimo (um salário mínimo e meio).

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

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche 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. 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 60 (sessenta) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Nas rescisões contratuais com ou sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas será realizado pela empresa no prazo de até dez dias contados da data da demissão, quando do cumprimento ou ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, na forma do artigo 477 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Parágrafo único - Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento, sendo que, a indenização deste período não poderá ultrapassar o valor da rescisão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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 TERCEIRO:** 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 QUARTO:** 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 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 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 após a data-base, as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACERVO TECNICO**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE CALCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

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

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO TERCEIRIZADO**

Fica vedada a contratação de empresas interpostas para prestar serviços no âmbito de abrangência deste instrumento, ressalvados as hipóteses das leis 6.019/74 e 7.102/83.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de já existir a terceirização, a empresa contratante responderá subsidiariamente pelos débitos de natureza trabalhista, fundo de garantia e previdenciária.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas terceirizadas serão obrigadas pela empresa terceirizante, a cumprir na íntegra o presente instrumento, sob pena desta responder pelos débitos, mencionados no parágrafo anterior, da empresa terceirizada.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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). Ainda, fica esclarecido que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

## POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUTOMAÇÃO

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas deverão oferecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos;

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

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

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

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

a) Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar 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 45 (quarenta e cinco) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

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

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

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

doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

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

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

**IV. EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:** 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 a estabilidade.

**V. FÉRIAS:** garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias. No caso de o empregado ter usufruído das férias em 03 períodos, fixa-se que a estabilidade de 30 dias após o retorno de férias não é cumulativa.

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

I Dentro da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho as empresas poderão estabelecer, em qualquer tempo, para a totalidade de seus empregados ou em setores específicos, flexibilização da jornada de trabalho visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

II - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização de jornada, observando o seguinte:

A) Mesmo as empresas dispensadas legalmente, deverão adotar algum tipo de controle de jornada, de maneira a viabilizar a implementação do sistema de flexibilização:

B) A compensação será integral, hora por hora, ou seja, a cada hora não trabalhada corresponderá uma hora trabalhada, e vice-versa;

C) O labor para a compensação não poderá exceder a jornada de 10 (dez) horas diárias, e não poderá recair em domingos e feriados;

D) Os benefícios que já sejam praticados pela empresa que adotar o sistema (alimentação, transporte, etc.) deverão ser mantidos durante a jornada de compensação;

E) O banco de horas deverá ser zerado quando das férias do empregado, mediante acréscimo correspondente ao número de horas/crédito do empregado ao início ou ao final do período relativo às férias;

F) O empregado terá acesso ao seu banco de horas sempre que desejar; G) Nas rescisões por iniciativa da empresa, havendo saldo credor em favor do empregado, as horas não compensadas serão indenizadas, isto é, pagas como extras, com os adicionais vigentes. Se o saldo for devedor, as horas debitadas serão descontadas, por metade, do que houver que receber o empregado; Nas rescisões por iniciativa do empregado, havendo saldo devedor, as horas poderão ser descontadas na sua integralidade do crédito das verbas rescisórias.

H) O estabelecimento do banco de horas dependerá da adesão da maioria simples dos empregados da empresa, estando obrigados a cumprir o acordo a minoria que ao mesmo não tenha aderido.

III - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos firmados pelas empresas, que deverão conter regras claras sob a vigência, a apuração das horas constantes do banco, e prazo para revisão do acordo.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CLAUSULA CONVENCIONAL**

As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se plicará o disposto na cláusula 50ª (jornada incompleta), desta convenção.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Poderão os trabalhadores junto com as empresas, desde que seja de comum acordo, firmar acordo coletivo de trabalho para redução do intervalo intrajornada de 1 (uma) hora para até 30 minutos, só tendo validade este acordo

se houver a participação dos Sindicatos Profissional e Patronal, para fixação das regras relativas à flexibilização do intervalo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS**

As empresas que optarem pela compensação de feriados, desde que acordado com o trabalhador, deverão cumprir o que segue:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para efetivação da troca, a empresa deverá acordar diretamente com o seu empregado, com antecedência mínima de 5 dias da data do feriado, sendo que a compensação deve ocorrer no prazo de 90 dias que antecedem ou sucedem ao dia do feriado compensado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso não ocorra a compensação dos feriados, as horas deverão ser indenizadas com adicional de 100%.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 obrigatória 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A concessão da folga após o sétimo dia de trabalho consecutivo, importará no seu pagamento em dobro, nos termos da OJ 410 da SDI-I do TST.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

## FALTAS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

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

- a) Para hospitalização de filhos:** por até 03 (três) dias a cada mês, não sendo cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação.
- b) Para hospitalização:** por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.
- c) Do estudante:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SAQUE DO PIS

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

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 16 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 17 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 SEXAGÉSIMA 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 SEXAGÉSIMA 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 SEXAGÉSIMA 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

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

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 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 SEPTAGÉSIMA - 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, serão isentas do pagamento desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do

mencionado curso por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a posse dos Cipeiros.

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - SEMINARIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO**

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 SEPTAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291 de 20.02.84 (DOU de 1.02.84), os atestados médicos para dispensa de serviço por doença com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os atestados médicos deverão, impreterivelmente, ser entregues até 24 (vinte e quatro) horas após a cessaco dos efeitos deste, excetuando quando a folga coincidir com esta data, ocasião que deverá ser entregue no dia subsequente, sob pena de ser considerada injustificada(s) a(s) falta(s).

**PARÁGRAFO QUINTO** - Caso o atestado determine afastamento superior a 02 (dois) dias, deverá o empregado em até 24 (vinte e quatro) horas da data de confeco do atestado, comunicar o empregador por escrito, ou por meio eletrnico, quanto ao número total de dias que ficará afastado, a fim de que, possa a empresa adotar providências para suprir a ausência do empregado, e evitar prejuízos  atividade negocial.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de acidente do trabalho, as receitas médicas cuja destinao  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 avisar obrigatoriamente seus familiares no mais breve tempo possível.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAO 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 comunicao deverá ser imediata.

## RELAOES SINDICAIS LIBERAO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

## CONTRIBUIÇOES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIO NEGOCIAL PROFISSIONAL

As empresas efetuarão o desconto da Contribuição Negocial, para as entidades constantes nos itens 1, 2 e 3 conforme condições previstas para cada entidade:

**1-) FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ e**

**2-) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CERVEJA E BEBIDAS EM GERAL, DO VINHO, ÁGUA MINERAL DO AZEITE E ÓLEOS ALIMENTÍCIOS, DA TORREFÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA E DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO:**

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

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

A entidade sindical profissional deverá encaminhar diretamente às empresas, através de ofício, as condições para o desconto da contribuição negocial e anuência do trabalhador representado por esta Convenção Coletiva de Trabalho. O desconto da contribuição negocial, se dará através das empresas que efetuarão o desconto no percentual de **1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário normativo de efetivação de R\$ 1.762,20**, para repasse ao sindicato laboral.

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, individual ou coletivamente.

**RESPONSABILIDADE:**

As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus, sendo as entidades profissionais signatárias integralmente responsáveis pelo cumprimento das decisões das respectivas Assembleias Gerais e por eventuais reclamações administrativas ou judiciais e respectivas consequências, que porventura advierem do cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL sem multa é o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias na rede bancária indicada nas mesmas.

**Parágrafo Segundo:** A multa por atraso de recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa enviará à entidade sindical profissional relação dos empregados que tiveram descontado a referida contribuição.

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

**3-) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO AÇÚCAR, MANDIOCA, CARNE, AVÍCOLAS, BEBIDAS, ALIMENTAÇÃO ANIMAL, ÓLEOS E AZEITES, TRIGO, LATICÍNIOS, PANIFICADOS, CONFEITARIAS, TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ, MASSAS ALIMENTÍCIAS E DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ - STIAM:**

A contribuição Negocial Profissional, respeitada a legislação vigente sobre a matéria, especialmente o artigo 8º e seus incisos da Constituição Federal e os artigos 511, 512, 513 e seguintes da CLT, foi aprovada pelas

respectivas Assembleias das Entidades Profissionais signatárias, considerando a manifestação da vontade dos trabalhadores faz-se por meio da Assembleia, o que se costuma chamar autonomia da vontade privada coletiva.

Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da contribuição Negocial Profissional, manifestada no prazo máximo de **30 (trinta) dias** contados da assinatura do presente Acordo coletivo, de forma escrita, individualmente, assinada e apresentada diretamente na entidade profissional.

#### **RESPONSABILIDADE:**

As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus, sendo as entidades profissionais signatárias integralmente responsáveis pelo cumprimento das decisões das respectivas Assembleias Gerais e por eventuais reclamações administrativas ou judiciais e respectivas consequências, que porventura advierem do cumprimento desta cláusula.

A empresa descontará, mensalmente, conforme deliberação em assembleia da Entidade Profissional e mediante autorização individual, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, no percentual de **1%** (um por cento do salário de efetivação).

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL sem multa é o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias na rede bancária indicada nas mesmas.

**Parágrafo Segundo:** A multa por atraso de recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa enviará à entidade sindical profissional relação dos empregados que tiveram descontado a referida contribuição.

**Parágrafo Quarto: DIREITO DE OPOSIÇÃO:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional, o qual deverá ser manifestado individualmente pelo empregado, diretamente ao sindicato ou ao empregador, a qualquer tempo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente, na sede do sindicato ou perante o empregador, através de termo redigido por outrem, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas, devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o sindicato, será fornecido recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido o desconto.

**Parágrafo Quinto:** Havendo recusa do Sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. A data da postagem será considerada como a data da apresentação da oposição.

**Parágrafo Sexto** O sindicato dos Trabalhadores é responsável pela ampla divulgação e informação aos trabalhadores e empregadores acerca do valor, da data do início da cobrança, da forma de cálculo, bem como do direito de oposição relativos a esta contribuição.

#### **4-) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚST. DE AÇÚCAR, MANDIOCA, CARNES E EMBUTIDOS, AVÍCOLAS, PISCICULTURAS, APICULTURA, BEBIDAS EM GERAL, SUCOS, ALIMENTAÇÃO ANIMAL, ÓLEOS E AZEITES, TRIGO, LATICÍNIOS, PANIFICAÇÃO, CONFEITARIAS, TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ, CAFÉ SOLÚVEL, MASSAS ALIMENTÍCIAS E DE ALIMENTAÇÃO, SORVETERIAS, DOCES, CACAU E BALAS DE JATAIZINHO**

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

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

A entidade sindical profissional deverá encaminhar diretamente às empresas, através de ofício, as condições para o desconto da contribuição negocial e anuência do trabalhador representado por esta Convenção Coletiva de Trabalho. O desconto da contribuição negocial, se dará através das empresas que efetuarão o desconto no percentual de **1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário normativo de efetivação de R\$ 1.762,20**, para repasse ao sindicato laboral.

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, individual ou coletivamente.

#### **RESPONSABILIDADE:**

As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus, sendo as entidades profissionais signatárias integralmente responsáveis pelo cumprimento das decisões das respectivas Assembleias Gerais e por eventuais reclamações administrativas ou judiciais e respectivas consequências, que porventura advierem do cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL sem multa é o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias na rede bancária indicada nas mesmas.

**Parágrafo Segundo:** A multa por atraso de recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa enviará à entidade sindical profissional relação dos empregados que tiveram descontado a referida contribuição.

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

Fica estabelecida a taxa assistencial patronal no valor de **R\$ 15,10 (quinze reais e dez centavos)** por empregado, que será recolhido pelas empresas a favor do sindicato patronal (Sindicato da Indústria de Panificação e Confeitaria no Estado do Paraná), em guias próprias, até o último dia do mês subsequente ao mês vencido, na rede bancária indicada nas mesmas. O atraso no recolhimento da taxa assistencial patronal implicará em juros de mora de 0,333% ao dia após o vencimento e multa de 2% após o vencimento.

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 OCTAGÉSIMA QUARTA - 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 OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 OCTAGÉSIMA SEXTA - 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 OCTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - MUNICÍPIOS JÁ CRIADOS E NOVOS MUNICÍPIOS**

Os municípios já criados e aqui nominados, e os novos municípios que oficialmente forem criados em função de desmembramento de outro município até então pertencente à base territorial da Entidade Profissional acima mencionada, nela se compreendem.

**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

**RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA**  
**TESOUREIRO**  
SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,OL, AZEI,TRIG, LAC, PANIF,CONF, TORR E MOA DE CAF, MASS ALIM E DE ALIM DE MARINGA-STIAM

**ROBERTO PINO DE JESUS**  
**PRESIDENTE**  
SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,OL, AZEI,TRIG, LAC, PANIF,CONF, TORR E MOA DE CAF, MASS ALIM E DE ALIM DE MARINGA-STIAM

**VALDECIR RIBEIRO MENDES**  
**PRESIDENTE**  
SIND. TRAB. IND. ACUCAR, MAND. CARNES E EMBUT. AVIC., PISCIC. APIC, BEBIDAS EM GERAL, SUCOS, ALIM. ANIMAL, OLEOS E AZEITES, TRIGO, LAT. PANIF.,

**VILSON FELIPE BORGMANN**  
**PRESIDENTE**  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE PANIFICACAO E CONFEITARIA NO ESTADO DO PARANA

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA APROVAÇÃO FEAPAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA APROVAÇÃO SINDIBEBIDAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - ATA APROVAÇÃO MARINGA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IV - ATA APROVAÇÃO JATAIZINHO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

