

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003225/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/12/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059089/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.223204/2023-53  
DATA DO PROTOCOLO: 24/11/2023

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 Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA E REG METROP, CNPJ n. 75.643.288/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS DO ESTADO DO PARANA - SINDIBEBIDAS - PR, CNPJ n. 76.695.733/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANUAR ABDUL TARABAI;

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 outubro de 2023 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### 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, coalhos, fabricação de vinagre, amendoim e castanha de caju torrados e salgados, pós-alimentícios, pudins, gelatinas, refrescos,**

industrialização do chá, baunilha, colorau, mostarda, páprica, maionese, ovo em pó, gérmen de cereais, coco ralado, fécula de batata, enzimas para indústrias alimentares, sucos e concentrados de frutas); de beneficiamento e empacotamento de produtos alimentares, de industrialização e preparo de gêneros alimentícios de qualquer forma de matéria-prima, inclusive extrativa, definidos na forma do artigo 1º das Portarias nºs 71 e 394 do MTPS. De todos os setores econômicos alimentícios, serviços públicos, empresas de economia mista de serviços públicos e seus concessionários e de outros ramos de economia; sejam empresas públicas de administração direta e indireta cujos empregados na área de industrialização alimentícia, embora da administração pública ou mesmo privadas, sejam regidos pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho e legislação correlata, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Antônio Olinto/PR, Arapuã/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Balsa Nova/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Braganey/PR, Cafezal do Sul/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Curitiba/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Douradina/PR, Doutor Ulysses/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Fazenda Rio Grande/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, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Jaguariaíva/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Mallet/PR, Mandirituba/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, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quatro Barras/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Quitandinha/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 Branco do Sul/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 José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Teixeira Soares/PR, Tijucas do Sul/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, União da Vitória/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambê/PR.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de outubro/2023 será garantido o salário normativo mensal de ingresso no valor de **R\$ 1.698,40 (um mil seicentos e noventa e oito reais e quarenta centavos)**.

A partir de 90 dias, será garantido o salário normativo mensal de efetivação no valor de **R\$ 1.856,80 (um mil oitocentos e cinquenta e seis reais e oitenta centavos)**.

**Parágrafo Único:** Para os aprendizes, por tratar-se de um contrato de trabalho especial, será garantido o salário mínimo nacional hora, não se aplicando os pisos acima estabelecidos. Tendo em vista que os aprendizes são contratados, mediante a celebração de um contrato de trabalho especial e com prazo determinado, cujo os requisitos e direitos estão previstos em Lei específica, as cláusulas estipuladas, com exceção à cláusula 3ª (terceira), não se aplicam aos

referidos empregados, facultando-se ao empregador a concessão de benefícios previstos neste instrumento coletivo.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Para os trabalhadores que percebam até **R\$ 8.535,27** (oito mil quinhentos e trinta e cinco reais e vinte sete centavos), as empresas concederão em outubro/2023, reajuste salarial no percentual de **6,51% (seis inteiros e cinquenta e um centésimos por cento)**, que incidirá sobre os salários de outubro/2023, já reajustados pela convenção coletiva de trabalho 2022/2024.

Para os salários superiores a **R\$ 8.535,28** (oito mil quinhentos e trinta e cinco reais e vinte oito centavos), parcela fixa de **R\$ 555,64 (quinhentos e cinquenta e cinco reais e sessenta e quatro centavos)** a ser incorporada no salário.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

As compensações de adiantamento ou abono são as reguladas por lei e por esta convenção. Não serão compensadas as majorações decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade, merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Os signatários recomendam que as empresas, ao concederem antecipações espontâneas, comuniquem às Entidades Sindicais convenientes.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Para os empregados admitidos ou empresas constituídas após a data-base, ou seja, outubro/2020, o reajustamento salarial será na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

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

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

As empresas concederão a todos os empregados adiantamento salarial até o 15º dia após o pagamento mensal dos salários no valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário mensal vigente; ressalvadas as empresas que já concedem percentual maior.

#### **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 - DIA DO PAGAMENTO**

As empresas efetuarão o pagamento de salários até o segundo dia útil do mês subsequente ao vencido.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

Para os empregados horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º (trigésimo-primeiro) dia, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de duzentos e vinte ou cento e oitenta horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas normais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESPESAS DE VIAGEM**

Na hipótese de serviços executados fora do local constante do contrato de trabalho, correrão por conta do empregador as despesas de transporte, alimentação e hospedagem, até o efetivo retorno, com desembolso antecipado.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido aquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, desde que o cargo não tenha sofrido alterações.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO MÉDICOS, SEGURO DE VIDA E OUTROS DESCONTOS**

As empresas poderão efetuar descontos na folha de pagamento, quando expressamente autorizadas pelo empregado, à título de fornecimento de lanches, refeições, seguro de vida, mensalidade de associação, convênios, planos de assistência de saúde. Com a autorização dos descontos, individualmente tomada, não poderá o empregado, no futuro, pleitear reembolso dos mesmos.

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

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 Profissional das importâncias descontadas, deverá ser efetuado até o 3º dia após o pagamento dos salários.

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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL**

O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato será feito pela empresas, diretamente em folha de pagamento, conforme prescreve o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores, por escrito, e notificada as empresas pela Entidade Profissional, com a indicação do valor da mensalidade.

O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após a demissão, transferência ou aposentadoria do empregado, ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através da Empresa.

Enquanto perdurar o afastamento do empregado, fica dispensado o desconto tratado nesta cláusula.

Quando autorizado o desconto da mensalidade em folha de pagamento, o Sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual de mensalidade, hipótese que valerá como tal o envelope de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

O repasse para o sindicato profissional da importância descontada a título de mensalidade sindical deverá ser efetuado até o 7º (sétimo) dia subsequente ao mês vencido. A multa por atraso no recolhimento da mensalidade sindical é de 2% ( dois por cento ) sobre o montante devido, e se o atraso ultrapassar de 30 (trinta) dias, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ARREDONDAMENTO**

Sempre que os cálculos finais, relativos ao salário mensal, resultarem em frações inferiores à unidade de centavos, a empresa promoverá arredondamento para unidade de centavos imediatamente superior.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 três dias úteis, a partir da constatação do erro.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

É obrigatório o fornecimento pelas empresas, de comprovante de pagamento individual, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa. As empresas que efetuam pagamento de verbas salariais através de depósito bancário ficam isentas de obterem a assinatura de seus empregados nos respectivos recibos de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente o comprovante de depósito na conta corrente do empregado.

**Parágrafo único:** As empresas assegurarão aos empregados tempo suficiente para o desconto dos cheques ou levantamentos dos depósitos no horário de trabalho e funcionamento dos bancos sem prejuízo dos salários.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

As empresas concederão 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião das férias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

As empresas considerarão, para efeito do pagamento da gratificação natalina (13º salário), os períodos de afastamento, por auxílio doença, superiores a 15 dias e inferiores a 190 dias.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

a) As horas extraordinárias diárias realizadas de segunda a sábado serão remuneradas com o acréscimo de 80% sobre o valor da hora normal.

b) As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, mais os adicionais que por ventura sejam devidos.

c) 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 80% (oitenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas pagarão aos seus empregados, na constância do vínculo empregatício, uma gratificação por tempo de serviço aos empregados que contem com mais de três anos de serviço na empresa no valor de **R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais)**, por ano trabalhado, mensalmente, em destaque na folha de pagamento.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados admitidos até 30 de setembro de 2017, fica limitado o pagamento da gratificação por tempo de serviço até completarem 35 anos de empresa, permanecendo o benefício até então adquirido com o valor acima mencionado.

**Parágrafo Segundo:** Para os trabalhadores admitidos a partir de 1º de outubro de 2017, e ao contarem com 3 anos de serviço na empresa, será garantido o pagamento da gratificação por tempo de serviço, ficando limitado o pagamento da gratificação até completarem 10 anos de empresa, permanecendo o benefício até então adquirido com o valor acima mencionado.

**Parágrafo Terceiro:** Para os trabalhadores admitidos a partir de 1º de outubro de 2020, e ao contarem com 5 anos de serviço na empresa, será garantido o pagamento da gratificação por tempo de serviço, ficando limitado o pagamento da gratificação até completarem 10 anos de empresa, permanecendo o benefício até então adquirido com o valor acima mencionado.

**Parágrafo Quarto:** O referido valor será corrigido com os mesmos percentuais da evolução salarial da categoria profissional.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 60 minutos, porém pagas com acréscimo de 40%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no art. 73, da CLT.

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.

#### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Será concedido, uma única vez, prêmio no valor correspondente a 1,5 (um mês e meio) de salário para os empregados que completarem ou vierem a completar 20 (vinte) anos de serviço na mesma empresa, consecutivos ou não.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AJUDA ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão ajuda alimentação aos seus empregados, no valor mínimo mensal de **R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais)**, entre outras, através das seguintes modalidades:

a) Ticket-Refeição; b) Vale-Mercado; c) Cesta Básica; d) Refeição no próprio local de trabalho.

Poderá ser adotado o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, com o desconto legal previsto.

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

As empresas que já possuam benefícios a tal título, em condições mais favoráveis aos empregados garantem sua permanência e estão dispensadas da presente concessão.

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MATERIAL ESCOLAR**

As empresas pagarão a cada um de seus empregados ou aos seus filhos, exclusivamente mediante a comprovação de matrícula durante o 1º e 2º graus, até fevereiro/2024, o valor correspondente a **R\$ 307,00 (trezentos e sete reais)**, ou material escolar correspondente ao mesmo valor, a critério da empresa. Tal concessão não é considerada salário e nem gerará outros efeitos trabalhistas.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas que mantenham convênio de assistência médica, ou que disponham de serviço médico próprio, envidarão esforços no sentido de mantê-los, mesmo depois do desligamento do empregado sem justa causa, nas hipóteses de tratamentos de saúde em andamento.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA**



As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, compreendido entre 16º e o 60º dia em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

§ 1º - Para os empregados que não tenham direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará 70% do salário mensal entre o 16º e 30º dia, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

§ 2º - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença a maior ou a menor deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

§ 3º - Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

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

Em caso de falecimento do empregado, a Empresa pagará ao conjunto de seus dependentes legais a importância equivalente a três salários normativos vigentes à época do óbito.

No caso de morte causada por acidente de trabalho, as empresas custearão integralmente as despesas com os funerais, independentemente do previsto na Lei 8.213/91.

As empresas que mantém seguro de vida em grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, por elas inteiramente custeados, estão isentas desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

#### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 partes convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais, das que se seguem:

a) Adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a Portaria nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer Mtb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% do salário normativo, estabelecidos na cláusula 3;

b) Auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo, estabelecidos na cláusula 3, independentemente de comprovação por parte da empregada;

c) Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

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

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

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

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

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

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA**

As Empresas manterão seguro de vida em favor de seus empregados, no valor mínimo de R\$ 15.600,00 (quinze mil e seiscientos reais). Ressalvadas as empresas que já mantenham este benefício.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA E INDENIZAÇÃO**

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

Em caso de aposentadoria por invalidez ou falecimento, em virtude da defesa dos interesses do empregador, ou por assalto, a empresa manterá um seguro em benefício do empregado ou aos seus legítimos herdeiros, que resulte no pagamento em tais casos, igual o dobro do seguro estabelecido na cláusula.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRÊMIO AO APOSENTADO**

As empresas concederão ao empregado aposentado, desde que a aposentadoria tenha ocorrido na vigência do contrato de trabalho, quando da extinção do vínculo empregatício, independente do motivo, o valor correspondente ao seu salário nominal.

### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÕES POR JUSTA CAUSA**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DE 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 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.

Na hipótese de não ser efetuado o referido pagamento motivado pela ausência do empregado, as empresas farão comunicação por escrito ao Sindicato Profissional. Persistindo a ausência ficarão as empresas desobrigadas de qualquer sanção.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de rescisão de contrato 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 da convenção coletiva de trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme o artigo 9º, da Lei 7.238, sendo, então, calculadas as verbas rescisórias pelo salário então vigente.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 dos 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.

#### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

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

No período do aviso prévio dado pelo empregador será facultada ao empregado a escolha do período de duas horas diárias ou sete dias corridos, da redução da jornada de trabalho, no horário ou dias do mês que lhe convier, sem prejuízo do salário integral, nos termos do parágrafo único do artigo 488, da CLT.

Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, a hora e o local para o pagamento das verbas rescisórias.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

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

As empresas só poderão contratar trabalho temporário para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º da Lei nº 6.019/74) e observado o critério previsto no artigo 16, do Decreto nº 73.841, de 13 de março/74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

### **Portadores de necessidades especiais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DEFICIENTES FÍSICOS**

Na medida de suas possibilidades, as empresas promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na forma do estabelecido no artigo 93, da Lei n. 8.213/1991, na seguinte proporção legal:

- a) até 200 funcionários..... 2%
- b) de 201 a 500 funcionários..... 3%
- c) de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- d) de 1001 em diante funcionários. 5%.

### **Mão-de-Obra Jovem**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ADMISSÃO DE MENORES**

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

#### **Outros grupos específicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FONTE DE RECRUTAMENTO**

O Sindicato laboral conveniente poderá manter banco de dados que contenham informações sobre mão-de-obra disponível, desde que as empresas alimentem o banco com suas informações e dele se abasteçam quando de admissão de empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE**

O transporte fornecido pela empresa, ou qualquer subsídio a este título, como vale-transporte, passagem, pagamento de quilometragem em veículo próprio do empregado, bem como o tempo gasto - in itinere - não serão considerados para fins salariais, nem gerarão quaisquer outros efeitos trabalhistas.

#### **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Os empregados contratados para exercerem funções qualificadas, ou quando para tanto promovidos, terão de imediato, a anotação específica da função, em sua carteira de trabalho.

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL**

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual e com duração superior a 20 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo efetivo, enquanto perdurar a substituição, havendo comunicação de tal fato ao empregado substituto.

#### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

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

## **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - VESTIÁRIO**

As empresas providenciarão a instalação de vestiários, bem conservados higienicamente e equipados com armários individuais dotados de chaves, destinados exclusivamente ao pessoal da produção.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HIGIENE**

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias. Na falta do refeitório, as empresas com menos de 30 empregados providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

As empresas com mais de 30 empregados e que não possuam refeitório, fornecerão instalações adequadas no recinto da mesma fornecendo mesas, cadeiras, fogão e geladeira, para que seus empregados os utilizem para as refeições

Ficam isentas desta cláusula as empresas que adotam o sistema de ticket-refeição.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida, anualmente, a análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

O resultado do exame anual deverá ser afixado no quadro de avisos da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão na carteira de trabalho dos empregados os cargos realmente por eles exercidos.

## **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GARANTIA PROVISÓRIA**

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória de:

**GESTANTE** - Garantia de emprego ou salário, ou indenização equivalente à empregada gestante até 90 (noventa) dias após o término do benefício previdenciário, não podendo ser concedido, neste período, o aviso prévio.

As empresas fornecerão o comprovante do recebimento do atestado à empregada.

**ACIDENTADO** - O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Ao empregado que esteja em tratamento médico sem afastamento do trabalho, é assegurada a garantia de emprego por 12 (doze) meses, a partir do início do referido tratamento, desde que a comunicação da doença seja feita até no máximo sete dias, através de laudo médico firmado por profissional citado na cláusula 39, mediante contra-recibo obrigatório e haja afastamento inicial, por causa desta doença por, pelo menos, dez dias.

Na hipótese em que não haja percepção do auxílio-doença acidentário, de que trata esta cláusula, o empregado acidentado, com até quinze dias de afastamento por este motivo, terá garantia de emprego, a partir do momento do acidente até 90 (noventa) dias após seu retorno ao trabalho, não podendo ser concedido, neste período o aviso prévio.

**APOSENTADO** - Aos empregados que, comprovadamente, manifestem por escrito e na vigência de seu contrato, a condição de estarem a um máximo de doze meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contem com o mínimo dez anos de serviço na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para se aposentar. Completadas as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ou o período necessário a obtenção de aposentadoria especial, sem que o empregado requeira a aposentadoria, fica extinta esta garantia convencional.

**READAPTAÇÃO** - Ao trabalhador vítima de acidente ou moléstia profissional com seqüelas, será assegurada readaptação em função compatível com sua habilitação e capacidade física, não podendo, no entretanto, servir de paradigma.

**FÉRIAS** - garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

§ 1º - Fica vedada a concessão de aviso prévio antes do término do período de estabilidade provisórias aqui acordadas.

§ 2º - Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

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

#### **Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA INTERMITENTE**

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

## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Tendo em vista o acúmulo de serviço dos Sindicatos convenientes poderão as empresas, desde logo, adotar o regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, na forma a seguir determinada, valendo a presente cláusula como acordo coletivo 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 segunda 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.

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 outras formalidades, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

**Parágrafo Único:** 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.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS ENTRE FERIADOS E FINS DE SEMANA

Sempre que as atividades permitirem, poderá a empresa liberar o trabalho de dias úteis intercalados com feriados e fins-de-semana, de forma que os empregados tenham descanso prolongado. Os referidos dias serão compensados na semana anterior ou posterior ao feriado, de comum acordo, entre a empresa e os empregados.

#### Intervalos para Descanso



#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

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

No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas o lanche será obrigatório e fornecido gratuitamente.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCANSO DE CARNAVAL REMUNERADO**

As empresas considerarão, como dia de descanso remunerado, a quarta-feira de cinzas, salvo se tradicionalmente, já o fizer em outro dia do tríduo momesco.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CARTÃO PONTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de freqüência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, junto a área de pessoal. Os empregados deverão diligenciar no sentido de manterem os cartões ponto devidamente assinados.

#### **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 - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo para refeição, procedendo de conformidade com o disposto na Portaria nº 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

- a) Será obrigatória a anotação do cartão de ponto nas entradas e saídas pelo empregado.
- b) Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá ser anotado no cartão de ponto.

#### **Faltas**

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

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

Do Estudante - por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, desde que a Empresa seja avisada com antecedência mínima de 72 horas, e receba posterior comprovação.

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

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

Para Hospitalização - por dois dias para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, que necessitem internação hospitalar, mediante comprovação por escrito do hospital.

Paternidade - conforme previsto no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, será concedido ao pai licença de 5 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante do nascimento, estendido aos casos de adoção.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO DE VIGIAS E GUARDIÕES**

Fica reservado às empresas e empregados nessas funções, deliberarem, através de acordo escrito, que será homologado pelo Sindicato Profissional, acerca da jornada de trabalho e períodos de descanso, tornando possível a implementação do sistema 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, respeitando-se o limite de 44 horas semanais.

**Parágrafo único:** Em se adotando tal sistema ou outro similar, fica o empregador desobrigado de qualquer ônus que não o pagamento do adicional noturno. Não se entendendo, pois, como hora extraordinária, aquela cumprida após a 8ª. diária, a vista da compensação que se opera.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas, nos termos da súmula 444 do TST e enquanto durar a sua eficácia.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE FOLGA**

Para o trabalho sob sistema de folga, a empresa terá de elaborar escala mensal, na forma da Lei, de modo que o empregado tenha conhecimento, no início do mês, de quais serão os seus dias de folga, além de resguardar que, pelo menos uma das folgas coincida com o domingo.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EVENTUAIS ATRASOS**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PONTO ELETRÔNICO**

As partes aqui convenientes, em consonância com o que dispõe a Portaria nº 373 do MTE, publicada no DOU no dia 28 de fevereiro de 2011, e com o intuito de criar meios alternativos para controle de jornada dos trabalhadores, estabelecem que as empresas poderão adotar as seguintes medidas para registro da jornada:

- a) Registro manual;
- b) Registro mecânico;
- c) Registro eletrônico, qualquer que seja o equipamento utilizado, independente de fabricação e modelo.

**Parágrafo Único:** Fica dispensado o registro na entrada e saída do intervalo para alimentação.

### **Férias e Licenças**

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa e que vierem a rescindir seus contratos de trabalho, ficará assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses trabalhados ou fração superior a quinze dias.

**PARA CASAMENTO** - fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento desde que faça tal comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**Parágrafo Único:** O início de férias coletivas ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, na hipótese das férias coletivas coincidirem com os meses de dezembro ou janeiro, os dias 25.12 e 01.01, não serão considerados como dias gozados.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO**

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

Quando se constituir exigência da Empresa a utilização de uniformes, ela os fornecerá, nas quantidades necessárias, para poder permitir a sua lavagem e, nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

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

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO**

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

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, ao 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.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódico serão de responsabilidade das empresas e, ressalvado o admissional, realizados dentro do horário de trabalho do empregado.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ATESTADOS**

Os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários, por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para-estatais e sindicatos, que mantenham contratos e/ou convênios 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 e 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.

### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PRIMEIROS SOCORROS ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

As empresas manterão, em local apropriado e de fácil acesso, serviços de primeiros socorros, o qual contará com os medicamentos básicos.

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

Em caso de acidente do trabalho, 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.

Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital ficar internado, a empresa avisará obrigatoriamente seus familiares, no mais breve de tempo possível, extensivo aos casos de acidente de trajeto "in itinere".

**Parágrafo Único:** Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua locomoção normal atestado por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência, sendo que para tal o empregado ou seus familiares deverão fazer a devida comunicação à empresa.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

No caso de acidente de trabalho e de trajeto - "in itinere"-, as empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, imediatamente.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO**

As Entidades Convenientes recomendam a todas as empresas que na medida do possível, envidem esforços no sentido de conscientizar os empregados sobre os benefícios de sua sindicalização, permitindo à Diretoria do Sindicato, livre acesso em ocasiões julgadas oportunas pelas empresas, para sua campanha de aumento de número de associados.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas colocam à disposição do Sindicato Profissional convenientes 45 dias corridos de licença remunerada, a serem utilizados pelos empregados dirigentes sindicais eleitos, em conjunto ou isoladamente, na vigência desta convenção, para participar em curso de capacitação sindical, congressos ou conferências, com posterior comprovação, não se computando as reuniões mensais da Diretoria do Sindicato.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ASSEMBLEIAS**

As empresas não poderão prorrogar a jornada de trabalho além das oito horas, em dias em que forem realizadas assembleias gerais da Entidade Sindical Profissional, até três vezes por ano, não se computando as relativas à negociação salarial, devidamente por esta convocada, desde que feita a comunicação à empresa com antecedência mínima de uma semana.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

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

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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 SEPTAGÉSIMA OITAVA - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO**

As partes se comprometem a envidar esforços para a instalação de Comissões de Conciliação Prévia conforme a Lei nº 9.958/00.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ACORDOS COLETIVOS**

Em razão do princípio da especificidade da Norma Coletiva, para as empresas que celebrarem Acordo Coletivo, registrado no Ministério do Trabalho, deverá se observar as cláusulas previstas no Acordo Coletivo e não nesta Convenção, eis que trata-se de norma específica, ficando portanto, tais empresas excluídas da obrigatoriedade de cumprimento dos termos desta Convenção.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - PENALIDADES**

Fica estipulado o valor correspondente a 2% (dois por cento) do salário normativo, por cláusula inobservada, que reverterá em favor do empregado prejudicado, salvo comprovado erro. A presente multa não se aplica às cláusulas para as quais a CLT já estabelece penalidade.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - REABERTURA DAS NEGOCIAÇÕES**

Caso na vigência desta convenção coletiva ocorrer alteração da política econômica ou salarial, serão reabertas as negociações para ajustamento dos salários e preservação do seu poder aquisitivo.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho para o próximo período deverão ter início 60 dias antes do término de sua vigência.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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 OCTAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEDITOS**

As empresas disponibilizarão à Entidade Profissional informação contidas no CAGED, ou outra listagem que demonstre a movimentação de empregados.

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

As empresas se comprometem a fixar nos QUADROS DE AVISOS, pelo prazo de 90 dias, cópia da presente Convenção de Trabalho, bem como permitir a colocação de informações de interesses dos empregados, que forem emitido pela Entidade Profissional conveniente, mediante prévio conhecimento da Direção da Empresa.

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

As empresas liberarão os empregados para o saque do PIS, sendo de no mínimo 4 horas, durante o expediente bancário.

Não se aplica a disposição acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - TESTE ADMISIONAL**

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

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



## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - DAS CÁUSULAS ECONÔMICAS E SOCIAIS**

O prazo de vigência previsto na “**CLÁUSULA PRIMEIRA – PRAZO DE VIGÊNCIA**”, em seu prazo total (01/10/2023 à 30/09/2025) se refere somente às cláusulas sociais. Para as cláusulas econômicas fica convencionado o prazo de vigência de 01 (um) ano (01/10/2023 à 30/09/2024) e se refere às seguintes cláusulas: CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO NORMATIVO; CLAUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL CLAUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO; CLAUSULA VIGÉSIMA QUARTA – AJUDA ALIMENTAÇÃO; CLAUSULA VIGÉSIMA QUINTA – MATERIAL ESCOLAR; CLAUSULA TRIGÉSIMA – SEGURO DE VIDA.

}

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

ANUAR ABDUL TARABAI

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS DO ESTADO DO PARANA - SINDIBEBIDAS - PR

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA BEBIDAS FEAPAR 2023-2025**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA APROVAÇÃO SINDIBEBIDAS2023-2025**

[Anexo \(PDF\)](#)

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