

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000013/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/01/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065400/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.203394/2023-18  
DATA DO PROTOCOLO: 04/12/2023

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

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

E

SIND TRABS IND MATE LAT CARNES IND CONG ETC CTBA REG, CNPJ n. 75.627.042/0001-56, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). EDSON ROGERIO DE ASSIS GATO;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.700.673/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias do Mate, Laticínios e Produtos Derivados, Carnes e Derivados e Nas Indústrias de Congelados, Supercongelados, Sorvetes, Concentrados e Liofilizados**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Mandirituba/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS 2022/2023

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023**

Para a vigência desta convenção coletiva de trabalho foram definidos os valores dos pisos salariais, conforme segue abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica assegurado a partir da data de 01 de novembro de 2022 o **SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO** na importância mensal de **R\$ 1.676,00** (Um mil e seiscentos e setenta e seis reais);

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os trabalhadores que tem 90 (noventa) dias completos de contratação, o **SALÁRIO NORMATIVO DE EFETIVAÇÃO** será na importância mensal de **R\$1.830,00** (Um mil oitocentos e trinta reais);

## CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS NORMATIVOS 2023/2024

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2023 a 31/10/2024**

Para esta específica vigência foram definidos os valores dos pisos salariais, conforme segue abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica assegurado a partir da data de 01 de novembro de 2023 o **SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO** na importância mensal de **R\$ 1.755,00** (Um mil e setecentos e cinquenta e cinco reais);

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os trabalhadores que tem 90 (noventa) dias completos de contratação, o **SALÁRIO NORMATIVO DE EFETIVAÇÃO** será na importância mensal de **R\$1.915,00** (Um mil novecentos e quinze reais);

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

**CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL 2022/2023**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023**

Para o período específico desta cláusula, foram definidos os percentuais de reajuste salariais, conforme segue abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em novembro/2022, as empresas concederão reajuste salarial no percentual de **6,46% (seis vírgula quarenta e seis por cento)** que incidirá sobre os salários vigentes em novembro/2021, já devidamente corrigido pela convenção coletiva anterior;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ficam compensadas todas as antecipações salariais espontâneas e compulsórias havidas no período, ressalvados, porém, os aumentos decorrentes de promoção, equiparação, término de aprendizagem e aumento real.

**CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL 2023/2024**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2023 a 31/10/2024**

Para o período específico desta cláusula, foram definidos os percentuais de reajuste salariais, conforme segue abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em novembro/2023, as empresas concederão reajuste salarial no percentual de **4,14% (quatro vírgula quatorze por cento)** que incidirá sobre os salários vigentes e devidamente corrigido pela cláusula de reajuste salarial 2022/2023, desta convenção coletiva;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ficam compensadas todas as antecipações salariais espontâneas e compulsórias havidas no período, ressalvados, porém, os aumentos decorrentes de promoção, equiparação, término de aprendizagem e aumento real.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

**CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

**CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Quando o pagamento for efetuado por cheques, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria nº. 3.281, de 07/12/84, do Ministério do Trabalho.

**CLÁUSULA NONA - DIA DO PAGAMENTO**

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

## ISONOMIA SALARIAL

**CLÁUSULA DÉCIMA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO**

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

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

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no trigésimo primeiro dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

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

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

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

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

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

- a) O adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- b) O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal;
- c) O adiantamento poderá ser representado por outros valores como vale-mercado e empréstimos.

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

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

Não poderá ser descontado do salário do empregado os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão de fundos, recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas das empresas, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da C.L.T., além dos descontos

permitidos em lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

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

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

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicionais, descanso semanal remunerado e FGTS.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre as 22h00min (vinte e duas) horas de um dia até às 05h00min (cinco) horas do outro dia, serão de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, pagas com acréscimo de 20% (vinte por cento), já incluído neste percentual o previsto no artigo 73 da CLT.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

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

## OUTROS ADICIONAIS

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

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

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

b) Auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do salário-normativo, independente da comprovação por parte da empregada;

a) 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.

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

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

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

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

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

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA 2022/2023

#### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

Nesta cláusula específica da convenção coletiva de trabalho foram definidos os valores, conforme segue abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será concedido mensalmente uma ajuda alimentação a todos os trabalhadores a partir de novembro/2022, por intermédio de uma cesta básica propriamente dita, ou SindCard, Cartão de Crédito, Visa-Vale, Visa-Credi, no valor de **R\$360,00 (trezentos e sessenta reais)**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa poderá adotar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, para fazer jus às deduções fiscais permitidas.

**PARÁGRAFO TERCEIRA:** Os colaboradores que apresentarem faltas injustificadas dentro do período do cartão ponto, terão redução proporcional de 1/30 por dia de falta injustificada da cesta básica referente a cada dia não trabalhado.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CESTA BÁSICA 2023/2024

#### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2023 a 31/10/2024

Nesta cláusula específica da convenção coletiva de trabalho foram definidos os valores, conforme segue abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será concedido mensalmente uma ajuda alimentação a todos os trabalhadores a partir de novembro/2023, por intermédio de uma cesta básica propriamente dita, ou SindCard, Cartão de Crédito, Visa-Vale, Visa-Credi, no valor de **R\$395,00 (trezentos e noventa e cinco reais)**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa poderá adotar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, para fazer jus às deduções fiscais permitidas.

**PARÁGRAFO TERCEIRA:** Os colaboradores que apresentarem faltas injustificadas dentro do período do cartão ponto, terão redução proporcional de 1/30 por dia de falta injustificada da cesta básica referente a cada dia não trabalhado.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se as empresas, utilizarem do convênio M.E. Salário Educação para a concessão de bolsas de estudo de primeiro grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que mantêm Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, por elas inteiramente

custeados, estão isentas desta cláusula. No caso de o seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADMISSÃO DE MENORES**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL**

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

## **AVISO PRÉVIO**

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACÚMULO DE FUNÇÕES**

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

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

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

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

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

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº. 6.019, de 03/01/74, e observado o critério previsto no artigo 16, do Decreto nº. 73.841, de 13/03/74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve de 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 dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço a seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e os seus empregados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

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

1. Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de experiência, contrato por tempo determinado e pedido de demissão com aviso prévio trabalhado;
2. Até o primeiro dia útil imediato ao término de aviso prévio trabalhado, considerando o período integral de cumprimento do aviso prévio, atendendo as exigências do E-social em relação à movimentação do registro do empregado no programa do Seguro-Desemprego e saque da conta vinculada do FGTS;
3. Até o décimo dia corrido, quando de aviso prévio indenizado ou do pedido de dispensa de seu cumprimento;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Decorrido este prazo dos itens 1, 2 e 3, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia de serviço, até a data do referido pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O pagamento previsto no parágrafo primeiro não isenta a empresa da multa prevista no artigo 477, parágrafo oitavo da CLT, conforme alterações introduzidas pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data base de revisão da Convenção Coletiva de Trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (artigo 9, da Lei 7.238).

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIAS GERAIS**

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

# **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISTA**

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

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Desde a comunicação da concepção, vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas e equipamentos reprográficos, bem como junto a terminais de vídeo, durante os três primeiros meses de gestação.

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

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

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

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

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

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

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

Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- a) Rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- b) Término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência, e;
- c) Pedido de demissão.

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

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

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

a) Extinção completa de trabalho aos sábados - as sete horas e vinte minutos de trabalho correspondentes aos sábados serão compensados no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até no máximo 2(duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 horas (quarenta e quatro) horas semanais. A jornada mais comum a ser executada com a extinção total dos sábados será a jornada de segunda a sexta-feira, com carga horária de 08 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos, totalizando 44 horas semanais, desde que respeitados os limites e intervalos de Lei.

b) Extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior. A jornada mais comum a ser executada para a extinção parcial dos sábados será a jornada de segunda a sexta-feira sendo 8 (oito) horas diárias, tendo a jornada parcial de 4(quatro) horas no sábado, desde que respeitados os limites e intervalos de Lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Com a manifestação de comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observadas os dispositivos de proteção ao trabalho (da mulher e do menor).

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CARTÃO PONTO**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DE CARTÃO PONTO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria nº. 3.082, de 11/04/84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa. Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa. Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - EVENTUAIS ATRASOS**

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

## **FALTAS**

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

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

- a) **PARA HOSPITALIZAÇÃO:** Por 02 (dois) dias, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.
- b) **DO ESTUDANTE:** Por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 horas. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.
- c) **PATERNIDADE:** Conforme previsto no inciso XIX do artigo sétimo da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, ser concedido ao pai licença de 5 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante do nascimento.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AMAMENTAÇÃO**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS E REUNIÕES**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA INTERMITENTE**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA INCOMPLETA**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE DOZE POR TRINTA E SEIS**

As entidades sindicais presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º Inciso XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de doze por trinta e seis horas, mediante as condições seguintes:

- a) A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e aos lotados no setor operacional, poderá ser pactuada no regime de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso.
- b) O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustar sua adesão.
- c) Na impossibilidade de concessão do descanso intrajornada, em face da peculiaridade do trabalho, a empresa deverá pagar o adicional da hora suprimida.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TROCA DE ROUPA**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGA**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SAQUE DO PIS**

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

**Parágrafo Único:** Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULA CONVENCIONAL**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ASSEMBLEIAS**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MUDANÇA DE TURNO**

Em caso de alteração do trabalhador de um turno para outro turno, a empresa deverá notificá-lo para ter o concordar com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - HIGIENE**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

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

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

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

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CIPA**

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

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

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Mediante atestados detectando funcionários suspeitos de doenças que causam pandemia como a gripe H1N1, será obrigatório que as empresas aceitem os atestados médicos, mesmo que possuam serviço médico na empresa. Caso o funcionário tenha dependentes menores com a mesma doença ou suspeita de estarem acometidos por ela, condição esta devidamente atestada pelo médico, será concedido ao trabalhador licença em período que o médico entenda necessário para evitar o contágio de outros trabalhadores no interior da empresa.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

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

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

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

Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará obrigatoriamente seus familiares o mais breve possível.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

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

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos até 10 (dez) dias no ano, com o limite de 01 (hum) por empresa, para participar de cursos

ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovados.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Em respeito à autonomia da vontade privada coletiva, a deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito do referido desconto mensal e abrangerá todos os trabalhadores das Empresas, associados ou não ao Sindicato, já que todos os trabalhadores se beneficiam das vantagens da convenção coletiva de trabalho, motivo pelo qual devem contribuir para a manutenção da Entidade Sindical Profissional e, considerando que as negociações salariais constituem serviços prestados à toda a categoria e, portanto devem ser remunerados, não sendo justo que alguns somente usufruam do benefício (reajuste salarial e demais vantagens conquistadas), sem arcar com os ônus que as negociações acarretam e:

Considerando a obrigação atribuída ao sindicato de fazer a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria e para estabelecer em negociação coletiva condições de trabalho em nome de toda a categoria (CF, art. 8º, III), o valor a título de contribuição assistencial mensal devida à entidade Profissional pelos trabalhadores abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO são fixados nos termos previstos no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, artigo 513, alínea 'e' da CLT e do Tema 935, de Repercussão Geral do STF, conforme deliberação e autorização prévia e expressa dada em assembleia da entidade sindical profissional, que também aprovou as demais cláusulas desta convenção coletiva de trabalho, regularmente convocada para esta finalidade e devidamente registrada em ata, as Empresas *descontarão mensalmente* nas folhas de pagamento de seus empregados, a Contribuição Assistencial, no percentual de 1% (um por cento) sobre o piso normativo salarial do funcionário previsto nesta CCT. Os valores serão descontados mensalmente dos salários dos trabalhadores, e repassadas ao sindicato profissional respectivo, devendo inclusive os valores serem descontados dos empregados que vierem a ser contratados após a assinatura da presente CCT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O recolhimento mensal da Contribuição Assistencial, sem multa, deverá ser realizada até o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, após a empresa informar mensalmente o respectivo valor do mês ao sindicato dos trabalhadores, que fará a indicação da conta bancária correspondente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado aos trabalhadores não filiados/associados ao Sindicato obreiro, o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial prevista nesta cláusula. Para exercer este direito os trabalhadores deverão comparecer espontaneamente na sede do SINDICATO, no prazo de até 10 (dez) dias da realização da assembleia que aprovou a convenção coletiva de trabalho e suas regras, incluindo o desconto da contribuição assistencial e assinar o Termo de Oposição Padrão fornecido pelo seu Sindicato. Fica vedada a oposição promovida ou intermediada pela empresa ou por terceiros, sendo tal procedimento caracterizado como conduta antissindical a ser punido na forma da lei.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas fornecerão ao Sindicato, sempre que solicitado, relação nominal dos funcionários contribuintes, constando o salário do mês, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia do comprovante de recolhimento da contribuição, devidamente quitada.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A multa por atraso do recolhimento da Contribuição é de dez por cento (10%) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho recolherão ao Sindicato da Indústria de Carnes e Derivados no Estado do Paraná, o equivalente a 1/30 (um trigésimo) de sua folha de salários, a título de Taxa Reversão Patronal, valor este devidamente corrigido pelos índices ora acordado, até o dia 10 de janeiro de 2024, sendo corrigido monetariamente com base na variação da INPC, a partir do prazo fixado.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados que forem emitidas pela Entidade Profissional, mediante prévio conhecimento da empregadora.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

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

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

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

**Parágrafo Único:** Conforme dispõe o parágrafo 2º do art. 614 da CLT, as empresas afixarão de modo visível em seus quadros de editais a presente CCT.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - MUNICÍPIOS ABRANGIDOS PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES

Esclarecemos que a representação dos **Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados** nos municípios de Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Doutor Ulysses, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Piên, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, Rio Negro, São José dos Pinhais, Tijucas do Sul e Tunas do Paraná, se dá exclusivamente com Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Mate, Laticínios e Produtos Derivados, Carnes e Derivados e nas Indústrias de Congelados, Supercongelados, Sorvetes, Concentrados, Desidratados, Liofilizados e Afins de Curitiba e Região Metropolitana.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - FORO

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

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

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

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de novo instrumento coletivo, para o período de 01 de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, deverão ser iniciados 30 (trinta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

}

ANGELO SETIM NETO  
PRESIDENTE  
SIND INDS DE CARNES E DERIVADOS NO EST DO PR

EDSON ROGERIO DE ASSIS GATO  
VICE-PRESIDENTE

SIND TRABS IND MATE LAT CARNES IND CONG ETC CTBA REG

ERNANE GARCIA FERREIRA  
PRESIDENTE  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA GERAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA GERAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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