

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003181/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/10/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR058819/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.107027/2021-22  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/10/2021

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

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL, CNPJ n. 62.803.127/0001-04, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND DOS TRAB NA IND DE CERV E BEB EM G DE PONTA GROSSA , CNPJ n. 80.251.317/0001-30, neste ato representado(a) por seu ;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias 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; do fumo; de imunização e tratamento de frutas; do beneficiamento do café; alimentar de congelados, super congelados, 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, fábrica, maionese, ovo em pó, gérmen de cereais, côco ralado, fécula de batata, enzimas para indústrias alimentares, sucos e concentrados de frutas); de beneficiamento e empacotamento de produtos alimentares, empregados e funcionários, mesmo terceirizados, que atuam no ramo das empresas/indústrias da área de alimentação e outros, com abrangência territorial em Arapoti/PR, Curiúva/PR, Guamiranga/PR, Imbaú/PR, Ipiranga/PR, Ivaí/PR, Ponta Grossa/PR, Reserva/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR e Ventania/PR.**

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

Para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, fica assegurado, a partir de setembro/2021, os seguintes salários normativos:

**a) Salário Normativo de ingresso:** nenhum trabalhador poderá ser admitido com salário inferior a **R\$ 1.580,57** (um mil quinhentos e oitenta reais e cinquenta e sete centavos) mensais. Caso o valor do salário de ingresso fique abaixo do piso regional, será aplicado o piso regional.

**b) Salário Normativo de Efetivação:** para os empregados que estão na empresa há 45 (quarenta e cinco) ou mais dias, e os admitidos após a data-base, vencido 45 dias no emprego, terão direito a receber, automaticamente, o salário no valor de **R\$ 1.697,38** (um mil seiscentos e noventa e sete reais e trinta e oito centavos) mensais.

**Parágrafo primeiro:** Excluem-se da abrangência desta cláusula os menores aprendizes, na forma da Lei.

**Parágrafo segundo:** os salários normativos previstos nesta cláusula serão reajustados nas mesmas condições que os demais salários, por ocasião de reajustamentos salariais coletivos decorrentes de Lei na época e percentuais determinados para os salários em geral.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL E AUMENTO REAL/PRODUTIVIDADE

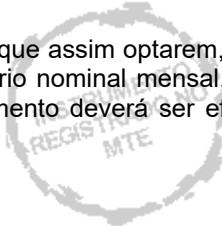
Sobre os salários vigentes em 01/09/2020 será aplicado em 01/09/2021 o percentual único, total e negociados de 10,42% (dez inteiros e quarenta e dois centésimos por cento) sobre os salários de até R\$ 6.909,38 (seis mil novecentos e nove reais e trinta e oito centavos).

E para os salários acima de R\$ 6.909,38 (seis mil novecentos e nove reais e trinta e oito centavos), será concedido o valor fixo de R\$ 720,08 (setecentos e vinte reais e oito centavos).

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário. O adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, do período correspondente e o pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.



### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO

Quando o pagamento for efetuado por cheques, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontá-lo 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 MTb. As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as 18h00 (dezoito horas) devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado em dinheiro.

### CLÁUSULA OITAVA - 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.

### CLÁUSULA NONA - 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 04 (quatro) dias úteis, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

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

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de décimo-terceiro salário, férias ou rescisão contratual, 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.

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

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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO**

Ao empregado afastado percebendo auxílio de Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário líquido do empregado, limitado ao teto previdenciário.

Esse pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 (quinze) e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

- a) as horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira: de Segunda a Sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas; as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora comum;
- b) quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos e municipais ou Sábado já compensados, adotará o seguinte critério para pagamento; quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará 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 da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus; quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis e religiosos, serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto no artigo 73 e seguintes da CLT, será de 35% (trinta e cinco por cento) de acréscimo em relação a hora diurna.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA PLR**

No decorrer da presente Convenção, as empresas deverão constituir Comissões ou definir e apresentar ao Sindicato representativo, plano de PLR, que atendam o disposto na Lei 10.101/2000, sobre a Participação nos Lucros e Resultados.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

As empresa que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino com vespertino, ou aquelas abrangidas por imposições legais, designarão local em condições de higiene, para o lanche de seus empregados. No caso de trabalhos extraordinários, superiores a 2 horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AJUDA ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor de R\$ 220,84 (duzentos e vinte reais e oitenta e quatro centavos), que poderá ser fornecida através das seguintes modalidades:

- a) tíquetes (vale cesta-alimentação ou cartão magnético);
- b) cesta básica.

§ 1º - A concessão do benefício na forma de cesta básica deverá, obrigatoriamente, ser objeto de negociação (Acordo Coletivo de Trabalho) com o Sindicato dos Trabalhadores local para o estabelecimento, de comum acordo, dos produtos que deverão integrar a cesta, bem como a qualidade e quantidade dos mesmos.

§ 2º - A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas poderá utilizá-lo em substituição ao presente benefício, desde que não inferior ao valor aqui pactuado.

§ 3º - Recomenda-se que todas as indústrias realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, conforme previsto na Lei 6.321/76 e no Decreto Nº 5, de 14.01.91.

§ 4º - O referido benefício será devido mesmo durante os afastamentos por licença médica e licença maternidade.

§5º - As empresas que fornecem uma valor maior que o acima pactuado, deverão corrigir em no mínimo 10,42% (dez inteiros e quarenta e dois centésimos por cento) nos valores já praticados.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VITAMINA C / OU ANTIGRI PAL**

As empresas providenciarão no mês de março de 2019, no próprio ambiente de trabalho ou em farmácia conveniada, na localidade onde estiver estabelecida a empresa, a vacinação antigripal de todos os seus empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, sem qualquer custo para os mesmos, esclarecendo, desde já, que o sobredito benéfico não caracteriza salário " in natura".

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

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

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao seus dependentes legais, a titulo de auxilio funeral, 03 (três) salários normativos da categoria profissional conveniente, vigente na data do falecimento.

No caso de morte causada por acidente de trabalho, as empresas custearão integralmente as despesas com os funerais. Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que mantenham Seguro de Vida em Grupo, com subvenção total ou parte das mesmas bem como as que adotem procedimentos mais favoráveis ou subvençionem totalmente as despesas do funeral.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE**

As partes convencionam que, a obrigação contida da nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do trabalho de acordo com a Portaria nº 3.296 de 03/09/86 e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, poderá ser substituída, a critério da empresa, pela concessão de auxílio pecuniário limitado mensalmente a 30% (trinta por cento) do salário-normativo estipulado nesta convenção mediante efetiva comprovação de despesas por intermédio de recibo fornecido por pessoa física ou jurídica e atinentes à guarda do filho, observadas as seguintes condições;

O auxílio pecuniário previsto nesta cláusula será concedido à empregada que esteja em serviço ativo na empresa e cessará quando o seu filho completar 18 dezoito meses de idade, sendo devido apenas a partir da data do retorno do afastamento compulsório previsto no art. 7º inciso XVIII, da Constituição Federal. Fica desobrigada da concessão do auxílio pecuniário a empresa que já mantenha ou venha a manter creche, convênio ou pratique sistema equivalente ou semelhante em situações mais favoráveis.

O auxílio pecuniário previsto nesta cláusula não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeitos de férias, 13º salário, aviso prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DO TRABALHO E NO AUXÍLIO DOENÇA**

As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção, do 16º ao 120º dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho de doença, que trabalhem na atual empresa há mais de 06 meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário, como se estivesse em atividade, respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciários.

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

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa que possua mais de 10 anos de trabalho na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente falte o máximo de até 18 meses para aposentar-se por tempo de serviço ou por velhice, a empresa reembolsará as contribuições feitas por ele ao IAPAS, com base no último salário, reajustado pelos índices previdenciários, enquanto não conseguir outro emprego e, até o prazo máximo correspondente àquele 18 meses, sem que esta liberalidade implique em vínculos empregatícios ou outros direitos.

No caso de empregado que conte com mais de 08 até 10 anos de serviço na mesma empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de 12 meses para se aposentar, aplicam-se as condições referidas no parágrafo anterior até o prazo máximo correspondente àqueles 12 meses.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

O Reajustamento salarial dos empregados admitidos de 01/09/2020 e até 31/08/2021, obedecerá os seguintes critérios.

a) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento e aumento salarial, concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

b) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma, e por empresas constituídas após a data-base, deverão ser aplicado o percentual proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se, também, como mês de serviço as frações superiores a 15 (quinze) dias.

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

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

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

Fica convencionado que as empresas, por ocasião da celebração do contrato de experiência, entregarão, obrigatoriamente, cópia do referido contrato ao empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO DO CONTRATO POR JUSTA CAUSA**

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

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

Esclarece-se que se o aviso vencer dentro dos 30 dias que antecedem à 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 (setembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACERVO TÉCNICO**

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

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

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação serão providenciados pela empresa nos prazos:

- Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

A inobservância dos prazos supra, pela empresa, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal, entendendo-se tal multa como a que equivaler ao seu salário nominal, diário, por dia que ultrapassar o prazo legal, limitada a um salário nominal mensal do empregado.

Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, inclusive do órgão homologador, do banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência ou concordata decretadas.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa. No período do aviso prévio dado pelo empregador, será facultado 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 integral, nos termos do parágrafo único do artigo 488 da CLT.

**Parágrafo único:** Será de 60 (sessenta) dias o aviso prévio para os empregados que tenham 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade ou 08 (oito) ou mais anos de serviço na mesma empresa e que vierem a ser demitidos sem justa causa na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Se o aviso for trabalhado, serão somente os 30 (trinta) primeiros dias e o restante, se for o caso, será indenizado

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, ou cuja duração seja superior a 60 dias, o empregado substituto fará jus ao menor salário da função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídos desta garantia os cargos individualizados, isto é, aqueles que possuam, um único empregado em seu exercício, e as substituições decorrentes de afastamentos legais, tais como auxílio-doença, auxílio-maternidade, acidente de trabalho, férias, etc.

Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia e gerência.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

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

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO EM IDADE MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o alistamento até a incorporação, e nos 30 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa, transações e pedidos de demissões.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA, ADMISSÃO E PROMOÇÃO**

No ato da contratação as empresas procederão á anotação legal na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

A promoção, desde que efetivada, será anotada na CTPS.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho de seus 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 CLT., que determina ao empregador, o prazo de 48 horas, para proceder o registro ou anotações necessárias na Carteira de Trabalho do empregado.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CIPEIROS**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, dos trabalhadores eleitos para CIPAS até um ano após o final de seu mandato.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EVENTUAIS ATRASOS**

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, não haverá prejuízo da remuneração e do descanso semanal remunerado, desde que não superiores a 10 (dez) minutos e no máximo 04 (quatro) vezes por mês.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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:

Extinção completa de trabalho aos sábados as 08 (oito) horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com um acréscimo de até no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de Lei;

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 Segunda à sexta-feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

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 orai estabelecidas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA INCOMPLETA**

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CARTÃO PONTO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeições, procedendo de conformidade com a Portaria nº 3.082, de 11/04/84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

**Parágrafo único:** 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.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

As empresas abonarão faltas dos empregados estudantes, 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, com posterior comprovação.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS PARA HOSPITALIZAÇÃO**

Por 1 (um) dia, para hospitalização: para possibilitar o empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos ou pais, quando dependentes, em caso de internação hospitalar, que requeira cirurgia, mediante comprovação.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de no mínimo 04 (quatro) horas, durante o expediente bancário.

Não se aplica 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.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

As férias necessariamente serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvados os casos daqueles que obedecem escalas de revezamento, pedido expresso em contrário do empregado e férias coletivas;

**Parágrafo Primeiro:** Quando as férias coletivas concedidas parceladamente, abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias regulamentares corridos.

**Parágrafo Segundo:** 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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DE HIGIENE DE TRABALHO**

Serão assegurados aos trabalhadores, as seguintes condições de higiene e conforto:

- a) Água Potável
- b) Sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza;
- c) Armários individuais;
- d) Chuveiro com água quente.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VESTUÁRIO, INSTRUMENTO E EPI**

Fornecimento gratuito de uniformes próprios para o trabalho e de EPI (Equipamentos de Proteção Individual) aos empregados, com obrigatoriedade de uso por partes destes, quando exigidos pelas empresas ou pela Lei, para prestação de serviços.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONSTITUIÇÃO E ELEIÇÕES PARA CIPAS**

A constituição e eleições das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CIPAS, serão realizados com observância das normas estabelecidas na NR-5, sob pena de nulidade.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos quando solicitados pelo empregador, será de responsabilidade das empresas.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

O atestado médico para dispensa de serviços por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresa, instituições públicas ou Para estatais e Entidade Sindicais, e por odontólogos no 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 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

As empresas manterão em local de fácil acesso e disponível em todos os turnos de trabalho, material destinado e primeiros socorros, o qual conterá os medicamentos básicos.

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.

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do Sindicato representativo da categoria profissional, um 01 dia por ano, local e meios para esse fim. A data será convencionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção durante a jornada normal a cargo de pessoal habilitado.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

As empresas, descontarão em folha de pagamento, desde que autorizado, por escrito, pelos empregados as respectivas contribuições associativas (mensalidades), recolhendo o total em favor do Sindicato, até o 5º dia subsequente ao mês vencido, juntando a relação nominal dos atingidos, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos. O recolhimento poderá ser efetuado mediante depósito em conta bancária do Sindicato. Neste caso, a empresa remeterá, via postal a relação nominal já referida, acompanhada de fotocópia da guia depósito devidamente quitada.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Com base no poder-dever constitucional de participação da entidade sindical na negociação coletiva em favor dos trabalhadores, e em atenção às condições materiais para fazer frente às despesas decorrentes deste processo e da fiscalização posterior quanto ao cumprimento da Convenção, é reconhecida pelas partes a possibilidade da instituição da contribuição assistencial paga pelos empregados e em favor do Sindicato dos Trabalhadores, em até 1,5% (um e meio por cento) ao mês do salário normativo de efetivação no curso da vigência desta norma. Em consideração às peculiaridades da organização do setor industrial da alimentação animal no Estado do Paraná, a forma de desconto da contribuição assistencial será ajustada pelo Sindicato dos Trabalhadores diretamente com cada empresa do setor, respeitando o que estabelece a legislação.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 ao exercício do voto.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente Convenção será o da Junta de Conciliação e Julgamento ou do Juiz de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PENALIDADES**

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

**RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 01/09/2021 a 31/08/2022, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 90 (noventa) 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.

**EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR  
PROCURADOR  
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL**

**PAULO CESAR VIEIRA  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB NA IND DE CERV E BEB EM G DE PONTA GROSSA**

**ANEXOS  
ANEXO I - PROCURAÇÃO SINDIRAÇÕES**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA PONT GROSSA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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