# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002894/2026
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/10/2026
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR063003/2026
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.207320/2026-01
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/10/2026

**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 Procurador, Sr(a). EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CIANORTE, CNPJ n. 80.888.076/0001-34, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SIND TRABS IND MATE LAT CARNES IND CONG ETC CTBA REG, CNPJ n. 75.627.042/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BIANCA VALERIA GOMES;

SINTAC - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CARAMBEI E REGIAO, CNPJ n. 81.650.012/0001-63, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE DOIS VIZINHOS E REGIAO, CNPJ n. 78.103.744/0001-29, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCISCO BELTRAO, CNPJ n. 78.687.407/0001-26, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO TRAB IND FAB ACUCAR E ALIM JACAREZINHO REGIAO, CNPJ n. 97.478.176/0001-95, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE M C RONDON, CNPJ n. 77.805.646/0001-70, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENTACAO DE MED PR, CNPJ n. 77.810.547/0001-87, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA, CNPJ n. 80.920.325/0001-21, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDUSTRIAS AVICOLAS, CARNES BOVINA E SUINA E DAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TOLEDO E REGIAO, CNPJ n. 78.115.698/0001-88, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SIND DOS EMPREGADOS NA IND DE ALIMENTACAO DE UMUARAMA, CNPJ n. 80.907.769/0001-27, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CASCAVEL E REGIAO, CNPJ n. 78.681.517/0001-80, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E , CNPJ n. 03.826.53[illegible]26, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PA[illegible]

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 setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Econômica das Indústrias de Rações Balanceadas, Concentrados, Suplementos, Aditivos, Premixes, Ingredientes e Outras Atividades Ligadas à Alimentação Animal e Profissional do Plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cândido de Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guairaçá/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Honório Serpa/PR, Ibema/PR, Icaraíma/PR, Iguatu/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Lobato/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranapoema/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Porecatu/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Primeiro de Maio/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Ribeirão Claro/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mônica/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do**

**Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São João do Ivaí/PR, São João/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, São José dos Pinhais/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Tomé/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Roxa/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambrê/PR**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 1º de setembro 2026, o salário normativo de R$ 2.332,00 (dois mil trezentos e trinta e dois reais), mensais.

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

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

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

Sobre os salários vigentes em 01/09/2025 será aplicado em 01/09/2026 o percentual único, total e negociados de 4,48% (quatro vírgula quarenta e oito por cento) sobre os salários de até o equivalente a 2 (dois) tetos da Previdência Social.

**Parágrafo Primeiro**: Para os salários mensal superior ao equivalente a 2 (dois) tetos da Previdência Social, será concedido o valor fixo de R$ 759,41 (setecentos e cinquenta e nove reais e quarenta e um centavos)

**Parágrafo Segundo:** Serão deduzidas todos e quaisquer reajustes, antecipações, abonos e/ou aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período.

#### CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Na correção salarial dos empregados admitidos entre 01/09/2025 e até 31/08/2026, obedecerá aos seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

**a)** No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;

**b)** Sobre o salário de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as mesmas funções sem paradigma, e por empresas constituídas após a data-base, deverá ser aplicado o percentual proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se também como mês de serviço as frações superiores a 15 dias, conforme tabela:

1) Para a faixa salarial da data de admissão de até o equivalente a 2 (dois) tetos da Previdência Social:

| Mês de Admissão | Percentual |
|---|---|
| setembro/25 | 4,48% |
| outubro/25 | 4,11% |
| novembro/25 | 3,73% |
| dezembro/25 | 3,36% |
| janeiro/26 | 2,99% |
| fevereiro/26 | 2,61% |

| | |
|---|---|
| março/26 | 2,24% |
| abril/26 | 1,87% |
| maio/26 | 1,49% |
| junho/26 | 1,12% |
| julho/26 | 0,75% |
| agosto/26 | 0,37% |

2) Para a faixa salarial da data de admissão superior ao equivalente a 2 (dois) tetos da Previdência Social:

| Mês de Admissão | Proporcional |
|---|---|
| setembro/25 | R$ 759,41 |
| outubro/25 | R$ 696,69 |
| novembro/25 | R$ 632,28 |
| dezembro/25 | R$ 569,56 |
| janeiro/26 | R$ 506,84 |
| fevereiro/26 | R$ 442,42 |
| março/26 | R$ 379,70 |
| abril/26 | R$ 316,99 |
| maio/26 | R$ 252,57 |
| junho/26 | R$ 189,85 |
| julho/26 | R$ 127,13 |
| agosto/26 | R$ 62,72 |

**CLÁUSULA SEXTA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL**

Todas as eventuais diferenças salariais e reflexos, diferenças do 13º salário, diferenças de férias, diferenças do VR, etc., deverão ser pagas discriminadamente em folha de pagamento até a competência outubro/2026.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

**CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

### CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO

Sempre que o pagamento do salário for realizado com cheque, as empresas concederão meios e condições, naforma da lei, para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia, durante a jornada de trabalho,sem que possa haver prejuízo nos seus horários de refeição e descanso.

**Parágrafo Primeiro**: As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providencias para que o mesmo ocorra até as 18h00m (dezoito horas) devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

**Parágrafo Segundo**: As empresas que optarem pelo pagamento com créditos em conta bancária, em agências de sua indicação, reembolsarão aos funcionários as despesas com manutenção da conta e cartão de saques. Excetua-se desta obrigação as empresas que depositarem em conta de interesses do funcionário, quando estes o solicitar por escrito.

### CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO ANALFABETO

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

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 DÉCIMA SEGUNDA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erros comprovados e incontroversos que porventura ocorram no pagamento dos salários, a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 4 (quatro) dias úteis, a contar da data da solicitação por parte do empregado, que será incluído em folha posterior.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

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

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

Ao empregado afastado a partir de 01/09/2026, recebendo auxilio de Previdência Social por acidente do trabalho, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

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

**Parágrafo Segundo**: 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 QUINTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

a) As horas extraordinárias, quando prestadas de segunda-feira a sábado, quando normal o expediente nestes dias, serão remuneradas com os percentuais abaixo, sobre a hora normal:

I - Com acréscimo de no mínimo 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas; e

II - Com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora comum, apenas e tão somente para as excedentes as duas horas extraordinárias diárias.

b) Quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis, religiosos ou municipais, desde que autorizados pelo MTE, adotará o seguinte critério para pagamento:

I - 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 jús;

II - Quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas, domingos, feriados civis, religiosos ou municipais, serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) em relação à hora diurna, para fins do artigo 73 e seguintes da CLT.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (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 7.238/1984).

**Parágrafo Primeiro**: Esclarece-se que se o aviso vencer dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que se trata esta cláusula.

**Parágrafo Segundo**: 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.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE PLR

As empresas desenvolverão, através de acordo com a entidade sindical operária, um programa de PLR que atenda o disposto na Lei 10.101/2000, que trata sobre a participação nos lucros e resultados.

**Parágrafo Primeiro**: As empresas que adotem como ano fiscal o ano civil deverão apresentar o programa até 31 de janeiro de cada ano.

**Parágrafo Segundo**: As empresas que o ano fiscal inicie em junho com encerramento em maio, deverão apresentar o programa até 30 de junho de cada ano.

**Parágrafo Terceiro**: Caso as empresas não apresentem o programa de PLR, pagarão uma multa no valor equivalente a 100% (cem por cento) do salário normativo, em favor de cada empregado prejudicado, a título de indenização, sendo que:

a) as empresas que adotem como ano fiscal o ano civil, pagarão a multa junto com o salário do mês de competência de fevereiro;
b) as empresas que o ano fiscal inicie em junho com encerramento em maio, pagarão a multa junto com o salário do mês de competência de julho.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R$ 500,00 (quinhentos reais), que poderá ser fornecida através das seguintes modalidades:

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

b) cesta básica;

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

**Parágrafo Segundo**: A empresa que 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 pactuado na presente convenção coletiva;

**Parágrafo Terceiro**: 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 14/01/1991;

**Parágrafo Quarto**: O referido benefício será devido mesmo durante os afastamentos por licença médica e licença maternidade;

**Parágrafo Quinto**: As empresas que fornecem um valor igual ou superior ao acima pactuado, deverão corrigir em 4,48% (quatro vírgula quarenta e oito por cento) no mínimo os valores já praticados.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - REFEIÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO OU VALE REFEIÇÃO

As empresas que não fornecem refeições aos seus empregados, deverão conceder tíquete-refeição no valor de R$30,00 (trinta reais) por dia trabalhado.

**Parágrafo Primeiro**: Para aquelas que já concedem vale-refeição em valor igual ou superior, deverá ser aplicado o reajuste de 4,48% (quatro inteiros e quarenta e oito centésimos por cento).

**Parágrafo Segundo**: O benefício previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória e não salarial, não integrando, sob nenhuma hipótese, a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

**Parágrafo Terceiro**: O benefício será concedido em cartões eletrônicos ou por empresas administradoras devidamente regulamentadas, sendo vedado o pagamento em dinheiro ou em alimentos (mercadorias).

**Parágrafo Quarto**: Para os empregados que exerçam atividade externa e que, em razão dela, necessitem realizar suas refeições fora do estabelecimento da empresa ou de locais conveniados ao instrumento de pagamento do benefício, a empresa poderá, a seu critério, deixar de conceder o tíquete-refeição de que trata o caput e, em substituição, reembolsar o valor efetivamente despendido pelo empregado com a refeição, mediante apresentação do respectivo comprovante fiscal (nota fiscal, cupom fiscal ou recibo), observadas as seguintes condições:

a) o reembolso somente se aplica aos dias de efetivo trabalho externo, sendo vedada sua cumulação com o tíquete-refeição no mesmo dia;

b) o valor reembolsado corresponderá exclusivamente ao montante comprovadamente gasto pelo empregado;

c) por constituir mera restituição de despesa realizada pelo empregado no interesse da empresa e não vantagem ou acréscimo patrimonial decorrente do trabalho, o reembolso não integra a remuneração do empregado para nenhum efeito, aplicando-se-lhe, no que couber, a mesma natureza indenizatória prevista no Parágrafo Segundo desta cláusula.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se às empresas utilizarem o convênio do ME – Salário Educação para a concessão de bolsas de estudos do 1º grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho poderão disponibilizar aos seus empregados plano de assistência médica/hospitalar e odontológica, diretamente ou por meio de operadora regularmente constituída, ficando a adesão ao benefício a critério exclusivo do empregado.

**Parágrafo primeiro:** As empresas poderão definir, conforme suas políticas internas e condições negociais junto às operadoras, os critérios de elegibilidade, abrangência, modalidade do plano, rede credenciada, inclusão de dependentes, carências, limitações, regras de utilização, custeio e coparticipação.

**Parágrafo segundo:** A participação financeira do empregado no custeio do benefício poderá ocorrer mediante mensalidade, coparticipação, franquia, fator moderador ou outros modelos praticados pela operadora e/ou definidos pela empresa, inclusive com descontos em folha de pagamento, observada a legislação aplicável.

**Parágrafo terceiro:** As empresas poderão, a seu exclusivo critério, subsidiar integral ou parcialmente os custos do plano de assistência médica e odontológica, bem como estabelecer participação mínima do empregado ou isenção de custeio, conforme política interna adotada.

**Parágrafo quarto:** A escolha da operadora, modalidade contratual, condições comerciais, forma de contratação, manutenção, substituição ou cancelamento do plano de assistência médica e odontológica ficará a exclusivo critério da empresa, observadas as disposições legais e contratuais aplicáveis.

**Parágrafo quinto:** O benefício previsto nesta cláusula possui natureza estritamente assistencial e não salarial, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários ou fundiários.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará aos seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, 03 (três) salários normativos da categoria profissional convenente, vigente na data do falecimento.

**Parágrafo Único**: 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 subvencionem totalmente as despesas do funeral.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REEMBOLSO CRECHE

As partes convencionam que, a obrigação contida nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, 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:

a) 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 XVll, da Constituição Federal. Fica desobrigada da concessão do auxilio pecuniário a empresa que já mantenha ou venha a manter creche, convênio ou pratique sistema equivalente ou semelhante em situações mais favoráveis.

b) O auxilio 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 QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO DO ACIDENTE DE TRABALHO

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, 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 providenciarias.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APOSENTADORIA

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

**Parágrafo Único**: No caso de empregado que conte com mais de 08 (oito) até 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de 12 (doze) meses para se aposentar, aplicam-se as condições referidas no *caput* até o prazo máximo correspondente

àqueles 12 (doze) meses.

# CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

## NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído. (Súmula 159 do TST). A substituição de férias parcial ou integral não caracteriza eventualidade.

**Parágrafo Único**: Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia e gerência.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA, ADMISSÃO E PROMOÇÃO

No ato da contratação as empresas procederão à anotação legal na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A promoção, desde que efetivada, deverá ser anotada na CTPS, dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas contadas da entrega do documento pelo empregado à empresa, nos termos do parágrafo 8º, do artigo 29, da CLT.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 e condições previstos no artigo 477, da CLT, ou seja, até 10 dias contados a partir do término do contrato.

**Parágrafo Primeiro**: A inobservância dos prazos supra, pela empresa, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal.

**Parágrafo Segundo**: Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado por escrito e contrarrecibo, 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 Primeiro**: Se o aviso for trabalhado, serão somente os 30 (trinta) primeiros dias e o restante, se for o caso, será indenizado.

**Parágrafo Segundo**: As empresas, atendendo à solicitação escrita dos empregados, dispensarão o cumprimento do restante do aviso prévio, cabendo às empresas somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

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

## IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 (trinta) 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 REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REVISTA

Em caso de revista nos empregados, a mesma será em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se constrangimentos.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SAQUE DO PIS

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

**Parágrafo Único**: 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.

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

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para as empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, ficam autorizadas a fazê-lo, observadas as seguintes condições:

a) 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;

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

c) 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 ora estabelecidas, cujo acordo deverá ser comunicado ao sindicato profissional da categoria.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PAUSA PARA CAFÉ E LANCHE

O lanche ou café da manhã quando fornecido pela empresa será gratuito, e o tempo dispendido pelo trabalhador não será considerado como horário de trabalho.

**Parágrafo Único**: No caso de trabalhos extraordinários também será fornecido o lanche gratuitamente, devendo o período dispendido para o mesmo, não ser considerado como horário de trabalho.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 de ponto antes do final do mês, no entanto a liquidação das horas extras praticadas, ou o desconto de faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas respectivamente na folha de pagamento do mês seguinte, calculados com base no salário do mês a que se referir tal folha de pagamento.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 n.º 3.082, de 11 de abril de 1984, 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 ou em qualquer outro meio de controle.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CARTÃO DE PONTO - CRACHÁ

As empresas ficam autorizadas, nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, a utilizar como sistema alternativo de controle da jornada de trabalho de seus funcionários, o sistema informatizado de ponto que consiste nos registros nas entradas e saídas da empresa, por intermédio do crachá ou cartão individual do funcionário, devidamente identificado por nome, foto e número de registro, desobrigando a emissão de tíquete a cada registro.

**Parágrafo Primeiro**: A empresa quando solicitado pelo funcionário, viabilizará a impressão do controle de jornada e, no caso de divergência nos horários assinalados, as dúvidas serão sanadas de comum acordo entre o empregado e sua supervisão imediata.

**Parágrafo Segundo**: Se o empregado tiver qualquer dúvida ou discordância em relação a remuneração que lhe foi atribuída em decorrência da jornada registrada o mesmo deverá formalizá-la junto a empresa.

**Parágrafo Terceiro**: Em caso de denúncia de irregularidades, o Sindicato poderá solicitar informações à empresa ou vistoriar as condições de funcionamento do referido sistema do registro eletrônico dos horários de trabalho dos empregados.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

**Parágrafo Único**: 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 SÉTIMA - ABONO DE FALTAS PARA HOSPITALIZAÇÃO

Será concedido 1 (um) dia de abono, para hospitalização para possibilitar o empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos ou pais, quando dependentes, em caso de internação hospitalar, poderá estender a 2 (dois) quando requeira cirurgia, mediante comprovação.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EVENTUAIS ATRASOS

Serão tolerados atrasos, num total de até 10 (dez) minutos, durante a semana, e no máximo 04 (quatro) vezes por mês, para efeito de entrada no trabalho e pagamento de repouso semanal remunerado, mantidos os critérios mais favoráveis.

**Parágrafo Único**: Referida tolerância não constituirá direito adquirido ou alteração no horário de trabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

# FÉRIAS E LICENÇAS
## FÉRIAS COLETIVAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

**Parágrafo Terceiro**: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a data de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com 120 (cento e vinte) dias de antecedência.

**Parágrafo Quarto:**Garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno de férias.

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - VITAMINA C/ OU ANTIGRIPAL

As empresas providenciarão no mês de março de cada ano, no próprio ambiente de trabalho ou em farmáciaconveniada, na localidade onde estiver estabelecida a empresa, a vacinação antigripal de todos os seusempregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, sem qualquer custo para osmesmos, esclarecendo, desde já, que o sobredito benefício não caracteriza salário " *in natura*".

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES 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.

**Parágrafo Único**: O tempo despendido à troca de uniformes e EPI´s não será considerado tempo à disposição da empresa.

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPEIROS

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria n.º 3.291, de 20/02/84, (DOU DE 21/02/84) os atestados médicos para dispensa de serviços por doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços providenciarias por médicos do SUS, de empresa, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindicais, e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

**Parágrafo Primeiro**: As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega / recebimento do atestado aos empregados.

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

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

**Parágrafo Primeiro**: Em casos de acidente de trabalho, receitas médicas cuja destinação, para tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), quando a empresa não possuir plano de saúde que o contemple, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

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

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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

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

# RELAÇÕES SINDICAIS

## SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão 01 (um) dirigente sindical, em até 15 dias sucessivos ou alternados, no ano sem prejuízo do recebimento de salários, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia.

## GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

As partes convenentes estabelecem que fica vedada a dispensa do *empregado associado*, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical, até um (1) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito membro titular da Diretoria, suplente ou membro titular e suplente do conselho fiscal, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da legislação.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 10 dias após sua efetuação juntamente com 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Será devida contribuição assistencial que visa o patrocínio de despesas necessárias a celebração, fiscalização do cumprimento do presente instrumento normativo, publicação dos editais e pagamento de honorários advocatícios, em favor do sindicato dos trabalhadores por todos os trabalhadores associados e não associados beneficiados com o presente instrumento coletivo de trabalho, nos termos da decisão proferida pelo STF em sede de embargos declaratórios no ARE 1018459, Tema 935, com repercussão geral.

**Parágrafo Primeiro**: As Contribuições serão pagas na forma da aprovação da assembleia tendo sua destinação integralmente revertida à entidade profissional. Os valores serão descontados mensalmente dos salários dos trabalhadores, nos termos das redações dispostas nas alíneas "a", "b" abaixo, inclusive dos empregados que vierem a ser contratados após a assinatura da presente CCT.

a) **FTIAPR, STIA Apucarana,STIA Carambeí, STIA Cascavel, STIA Dois Vizinhos, STIA Francisco Beltrão, STI Fab Açúcar e Alimentação de Jacarezinho, STIA Jaguapitã, STIA Marechal Cândido Rondon, e STIA Toledo**: equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário normativo de efetivação previsto nesta CCT.

b) **STIMALCS Curitiba e Região Metropolitana**, **STIA Medianeira** e **SEIA Umuarama**: equivalente a 1% (um por cento) do salário normativo de efetivação previsto nesta CCT.

**Parágrafo Segundo**: Será garantido o direito de oposição na Assembleia ou, pessoalmente, por escrito e perante a entidade profissional, em até 5 (cinco) dias úteis após a realização da Assembleia, salvo condição

mais vantajosa aprovado em assembleia, exceto para os trabalhadores representados pelo STIA-M.C.RONDON, que em razão de TAC, o prazo para apresentar a oposição é de trinta dias. Fica vedada a oposição ao desconto promovida, incentivada ou intermediada pela empresa ou por seus funcionários exercentes de cargos de chefias ou análogos, sendo tal procedimento caracterizado como conduta antissindical. O Sindicato obreiro informará a empresa, em até 10 (dez) dias, quando houver o recebimento de carta de oposição à contribuição, o nome do trabalhador (a) que apresentou a referida carta.

**Parágrafo Terceiro**: Fica estabelecido que toda e qualquer reclamação, inquérito ou processo administrativo ou judicial, seja trabalhista, civil ou criminal, auto de infração e ação civil pública, relacionados ao desconto referido, bem como qualquer valor decorrente de determinação de ressarcimento, de danos materiais ou de danos morais será de inteira e exclusiva responsabilidade do Sindicato Laboral, desde que o desconto citado tenha sido repassado pela empresa ao Sindicato Profissional, cabendo ao Sindicato dos empregados pagar diretamente aos empregados ou ressarcir as empresas que por ventura venham a ser rés ou responsabilizadas pelo desconto referido nesta Convenção Coletiva de Trabalho e sejam obrigadas a pagar, devolver, ressarcir ou indenizar os seus respectivos empregados por causa do desconto referido, isentando assim as empresas e o Sindicato Patronal de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo Quarto**: A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato da categoria profissional.

**Parágrafo Quinto:** O recolhimento da contribuição assistencial, sem multa, deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia subsequente ao desconto, em guia própria fornecida pelo sindicato, devendo a informação sobre o valor a ser recolhido, ser prestada pela empresa ao sindicato mensalmente.

**Parágrafo Sexto:** A multa por atraso do recolhimento da contribuição negocial é de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, além da multa, incidirão mais juros e correção monetária praticados pela justiça do trabalho.

**Parágrafo Sétimo:** A empresa fornecerá ao Sindicato Profissional, quando solicitado, relação nominal dos funcionários contribuintes, constando o salário do mês, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia da guia de recolhimento, devidamente quitada.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINTRACIA CIANORTE

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 e VI, c/c CLT, art. 611 e Lei 5.584/70, art.14), nos termos previstos no artigo 8º, IV, da Constituição Federal, alínea "e", do art. 513, da CLT, a empresa descontará mensalmente nas folhas de pagamento de seus empregados, associados ou não ao sindicato, a contribuição assistencial, no percentual de 2% (dois por cento) sobre o piso salarial, fixada pela assembleia de trabalhadores que também aprovou as demais cláusulas desta convenção coletiva de trabalho, regularmente convocada para esta finalidade e devidamente registrada em ata.

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição assistencial foi aprovada pela assembleia geral da categoria, regularmente convocada e registrada em ata, destinando-se ao custeio das atividades de negociação coletiva que beneficiam todos os integrantes da categoria profissional, associados ou não, observado o direito de oposição previsto nesta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** O recolhimento da contribuição assistencial, sem multa, deverá ser efetuado até o 8º (oitavo) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecidas pela entidade profissional, na rede bancária indicada nas mesmas.

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado aos integrantes desta categoria profissional não filiados ao sindicato o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. Para exercer este direito os trabalhadores deverão comparecer espontaneamente na sede ou subsedes do SINTRACIA no prazo de até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto da referida contribuição e assinar o Termo de Oposição Padrão fornecido pelo sindicato. Fica vedada a oposição promovida ou intermediada pela empresa ou por terceiros, sendo tal procedimento caracterizado como conduta antisindical a ser punido na forma da lei.

**Parágrafo Quarto:** A empresa fornecerá 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 da guia de recolhimento, devidamente quitada.

**Parágrafo Quinto:** A multa por atraso do recolhimento da contribuição assistencial 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CÓPIA DE LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Sempre que solicitado por escrito pela entidade sindical dos trabalhadores, fica obrigado o empregador a proceder à entrega, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, cópia do laudo técnico que determine as condições de insalubridade e periculosidade na empresa.

# DISPOSIÇÕES GERAIS
## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 nas cláusulas que tenham multa específica.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 01 de setembro de 2027 a 31 de agosto de 2028 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

**Parágrafo Único:** A partir da apresentação da pauta de reivindicações pela entidade sindical dos trabalhadores ao sindicato patronal, este terá 20 (vinte) dias para apresentar sua resposta, por escrito ou em reunião negocial. O descumprimento implicará na convocação de reunião na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente Convenção será o da Justiça do Trabalho ou do Juiz de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

}

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

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CIANORTE**

**BIANCA VALERIA GOMES**

**PRESIDENTE**
**SIND TRABS IND MATE LAT CARNES IND CONG ETC CTBA REG**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SINTAC - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CARAMBEI E REGIAO**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE DOIS VIZINHOS E REGIAO**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCISCO BELTRAO**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SINDICATO TRAB IND FAB ACUCAR E ALIM JACAREZINHO REGIAO**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE M C RONDON**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENTACAO DE MED PR**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDUSTRIAS AVICOLAS, CARNES BOVINA E SUINA E DAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TOLEDO E REGIAO**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SIND DOS EMPREGADOS NA IND DE ALIMENTACAO DE UMUARAMA**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CASCAVEL E REGIAO**

**ERNANE GARCIA FERREIRA**
**PROCURADOR**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E**

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

# ANEXOS
# ANEXO I - ATA APUCARANA

Anexo (PDF)

## ANEXO II - ATA CARAMBEI

Anexo (PDF)

## ANEXO III - ATA CASCAVEL

Anexo (PDF)

## ANEXO IV - ATA CIANORTE

Anexo (PDF)

## ANEXO V - ATA CURITIBA-STIMALCS

Anexo (PDF)

## ANEXO VI - ATA DOISVIZINHOS

Anexo (PDF)

## ANEXO VII - ATA FTIAPR

Anexo (PDF)

## ANEXO VIII - ATA FRANCISCOBELTRAO

Anexo (PDF)

## ANEXO IX - ATA JACAREZINHO

Anexo (PDF)

## ANEXO X - ATA JAGUAPITA

Anexo (PDF)

## ANEXO XI - ATA MARECHAL

Anexo (PDF)

## ANEXO XII - ATA MEDIANEIRA

Anexo (PDF)

## ANEXO XIII - ATA TOLEDO

Anexo (PDF)

## ANEXO XIV - ATA UMUARAMA

Anexo (PDF)

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