

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002445/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/10/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR050228/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.207271/2024-37  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/09/2024

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

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

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;

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 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 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 FRANCISCO BELTRAO, CNPJ n. 78.687.407/0001-26, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

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 Procurador, 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

2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

## **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação (Alimentação Animal - Rações)**, 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, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/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, 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, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Castro/PR, Cerro Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Curitiba/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/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, Flórida/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, Honório Serpa/PR, Icaraíma/PR, Iguatu/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itambaracá/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Jacarezinho/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Joaquim Távora/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lidianópolis/PR, Lunardelli/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, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Aliança do Ivaí/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, Paranaipoema/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, Pranchita/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/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 Helena/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mônica/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Sudoeste/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 Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Tomé/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sertaneja/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, Turvo/PR, Umuarama/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/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 01 de setembro 2024, o salário normativo de R\$ 2.070,00 (dois mil e setenta reais) por mês.

**Parágrafo primeiro:** 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 01/09/2023 será aplicado em 01/09/2024 o percentual único, total e negociados de 4,21% (quatro inteiros e vinte e um centésimos por cento) sobre os salários de até R\$ 8.336,80 (oito mil trezentos e trinta e seis reais).

**Parágrafo primeiro:** Para os salários acima de R\$ 8.336,80 (oito mil trezentos e trinta e seis reais), será concedido o valor fixo de R\$ 350,98 (trezentos e cinquenta reais e noventa e oito centavos).

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

## **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 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO**

Sempre que o pagamento do salário for realizado com cheque, as empresas concederão meios e condições, na forma 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 providências 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 OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO ANALFABETO**

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

### **CLÁUSULA NONA - DIA DO PAGAMENTO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 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.

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

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

Ao empregado afastado a partir de 01/09/2024, recebendo auxílio 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - AJUDA ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R\$ 300,00 (trezentos 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 maior que o acima pactuado, deverão corrigir em 4,21% (quatro inteiros e vinte e um centésimos por cento) no mínimo os valores já praticados.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

Recomenda-se às empresa 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 MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

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 - REEMBOLSO CRECHE**

As partes convencionam que, a obrigação contida da 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 XVII, 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.

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 PRIMEIRA - 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 previdenciárias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Na correção salarial dos empregados admitidos entre 01/09/2023 e até 31/08/2024, obedecerá os 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 constituidas 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 R\$8.336,80 (oito mil, trezentos e trinta e seis reais reais e oitenta centavos):

Mês de Admissão	Percentual
setembro/23	4,21%
outubro/23	3,86%
novembro/23	3,51%
dezembro/23	3,16%
janeiro/24	2,81%
fevereiro/24	2,63%
março/24	2,11%
abril/24	1,75%
maio/24	1,40%
junho/24	1,05%
julho/24	0,70%
agosto/24	0,35%

2) Para a faixa salarial da data de admissão superior a R\$8.336,80 (oito mil, trezentos e trinta e seis reais reais e oitenta centavos):

Mês de Admissão	Proporcional
	R\$
setembro/23	350,98
	R\$
outubro/23	321,80
	R\$
novembro/23	292,62
	R\$
dezembro/23	263,44
	R\$
janeiro/24	234,26
	R\$
fevereiro/24	219,26
	R\$
março/24	175,91
	R\$
abril/24	145,89
maio/24	R\$ 116,72

	R\$
junho/24	87,54
	R\$
julho/24	58,36
	R\$
agosto/24	29,18

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituído 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - REVISTA**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 de registro eletrônico dos horários de trabalho dos empregados.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 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.

**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 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 - VITAMINA C/ OU ANTIGRIPIAL

As empresas providenciarão no mês de março de 2025, 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 benefício não caracteriza salário " *in natura*".

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 primeiro: 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 providenciados 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 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.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 convenionada 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

As partes convenientes 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 na alíneas "a", "b" e "c" abaixo, inclusive dos empregados que vierem a ser contratados após a assinatura da presente CCT.

a) FTIAPR, STIA Apucarana, STIA Carambeí, STIA Dois Vizinhos, STI Fab Açúcar e Alimentação de Jacarezinho, 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 Francisco Beltrão e SEIA Umuarama:** equivalente a 1% (um por cento) do salário normativo de efetivação previsto nesta CCT.

c) **SINTRACIA Cianorte:** As empresas descontarão em cada mês de seus funcionários empregados, as contribuições equivalentes a 2,0% (dois por cento) do salário normativo de efetivação previsto nesta CCT que poderá ser Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa em favor do SINTRACIA e fica assegurado aos integrantes desta categoria profissional não filiados ao Sindicato o direito de oposição ao pagamento da Contribuição Negocial. Para exercer o direito de oposição os trabalhadores deverão comparecer espontaneamente na Sede ou subseções do SINTRACIA e assinar o Termo de Oposição Padrão fornecido pelo Sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Será garantido o direito de oposição na Assembleia ou, pessoalmente, por escrito e perante a entidade profissional, em até 05 (cinco) dias úteis após a realização da Assembleia, salvo condição mais vantajosa aprovada 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 réis 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.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 2025 a 31 de Agosto de 2026 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA**

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

**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 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 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 FRANCISCO BELTRAO**

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

**ERNANE GARCIA FERREIRA  
PROCURADOR  
SIND TRABS IND MATE LAT CARNES IND CONG ETC CTBA REG**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA\_FEDERACAO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - RACOES2024\_APUCARANA\_ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - RACOES2024\_CARAMBEI\_ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IV - RACOES2024\_CIANORTE\_ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO V - RACOES2024\_CURITIBA-STIMALCS\_ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO VI - RACOES2024\_DOISVIZINHOS\_ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO VII - RACOES2024\_FRANCISCOBELTRAO\_ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO VIII - RACOES2024\_JACAREZINHO\_ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IX - RACOES2024\_MARECHALCANDIDORONDON\_ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO X - RACOES2024\_TOLEDO\_ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO XI - RACOES2024\_UMUARAMA\_ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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