

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002119/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/07/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038620/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.205527/2025-52  
DATA DO PROTOCOLO: 22/07/2025

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

SIND DOS TRAB NAS IND DE PANIF E CONF, DE PROD DE CAC E BALA, CNPJ n. 75.768.523/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CAROLINNE SERVIDONI GARCIA;

E

SIND IND CACAU BALA MASSA BISCOITO DOCE CONSERVAS DO PR, CNPJ n. 76.695.725/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELOISA HELENA ORLANDI GIUNTI OLIVEIRA;

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 maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Cacau e Balas, Massas Alimentícias e Biscoitos, Doces e Conservas Alimentícias**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Ficam assegurados para todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, a partir do mês de Maio/2025, os seguintes salários normativos:

Piso de ingresso R\$ 1.780,00 (hum mil setecentos e oitenta reais)

Piso de efetivação R\$ 2.123,00 (dois mil cento e vinte e três reais)

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2025, os empregados que recebem acima dos referidos pisos terão seus salários reajustados com percentual de 6,32% (seis vírgula trinta e dois por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial

determinada por sentença transitada em julgado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Convencionam ainda as partes que o pagamento das diferenças salariais decorrentes da presente recomposição salarial serão pagas discriminadamente em parcela única no mês de julho ou agosto/2025.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

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

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de, no mínimo, 30% (trinta por cento), do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- b) O pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.
- c) Os funcionários novos que forem admitidos até o dia 10 (dez) de cada mês, terão direito ao adiantamento quinzenal proporcional, e os funcionários admitidos após esta data, o adiantamento quinzenal somente ocorrerá no mês seguinte ao que forem admitidos.

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

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque na mesma data em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na portaria número 3.281, de 07.12.84, do MTE.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até às dezoito horas, devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É facultado às empresas efetuar o pagamento dos salários por meio de depósito bancário. Nesta situação o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no mesmo município em que o empregado desempenha suas atividades. Caso a instituição bancária escolhida não possua agência situada no município em que o empregado desempenha suas atividades, o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no município mais próximo, desde que seja fornecido meio de transporte e as mesmas condições estabelecidas para o pagamento em cheque.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que optarem por pagamento dos salários via conta salário, a mesma arcará com todas as possíveis despesas cobradas pelo banco, para a abertura da conta salário, tais como, cadastro, fornecimento da primeira via do cartão magnético e manutenção da conta. Caso o empregado converta a conta salário em conta corrente ou poupança, este arcará com todos os encargos decorrentes de manutenção desta nova conta.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam cartão magnético.

### **CLÁUSULA OITAVA - DO DIA DO PAGAMENTO**

Os salários serão pagos na última data anterior ao do vencimento, quando a data do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.

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

### **CLÁUSULA NONA - 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).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica esclarecido que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 3 (três) dias, na forma de diferença salarial, que será incluído em folha posterior.

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

Não poderá ser descontado do salário do empregado o valor referente a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas às normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário nos doze primeiros meses de afastamento a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela previdência social, por doença ou acidente de trabalho, uma única vez durante a relação de emprego mantida entre as partes.

#### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias realizadas de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, serão remuneradas da seguinte forma:

**a)** Com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;

**b)** Com acréscimo de 70% (setenta por cento) para as horas que excederem de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente.

c) Quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:

d) Quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

e) Quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

f) Quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da CLT., não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

g) Quando ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

**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.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de uma data até 05 horas de outra data, serão de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, pagas com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento), já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os contratados a partir de 01 de julho de 2016, serão pagas com acréscimo de 22,11% (vinte e dois vírgula onze por cento), sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos horários mistos, abrangidos por período diurnos e noturnos e nas prorrogações de jornada, aplica-se o disposto nessa cláusula, para as horas que excederem o período noturno.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

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

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

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação:

l) Para a vigência de 1.º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026, o valor do auxílio-alimentação será de R\$ 430,00

(quatrocentos e trinta reais), ou seja, um reajuste de 22,86% (vinte e dois vírgula oitenta e seis por cento). No caso de concessão deste benefício com valor acima do previsto, a empresa não está obrigada à correção sobre o valor excedente.

Dito Auxílio-Alimentação poderá ser fornecido também através da seguinte modalidade:

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa que já concede o mesmo benefício a título de abono/prêmio por assiduidade poderá substituí-lo pelo Auxílio Alimentação, desvinculando-o da assiduidade, no entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para o mínimo previsto no item "I)", e se superior não poderá haver redução no valor já pago. Caso a empresa pretenda manter sua política de abono/prêmio assiduidade não poderá utilizar da presente cláusula para tanto, devendo conceder o presente benefício de forma independente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas, acordo de compensação de horas, acordo de turno de revezamento, PLR, ou qualquer outro que represente pagamento em troca de alguma vantagem não poderão utilizá-los em substituição ao presente benefício, devendo pagá-lo cumulativamente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Recomenda-se que todas as indústrias realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, conforme previsto na Lei número 6.321/76 e no Decreto número 5, de 14.01.91.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O Auxílio-Alimentação de que trata esta cláusula será devido integralmente aos trabalhadores afastados por auxílio-acidente de trabalho e licença maternidade. Para os demais casos de afastamento serão devidos nos primeiros três meses, cessando o benefício nos casos de suspensão do contrato de trabalho por período superior.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O benefício aqui estipulado não tem natureza salarial e não se integra ao salário do beneficiário para qualquer fim da relação de emprego.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

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

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, 1 (um) salário normativo de efetivação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeados, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

As empresas conforme legislação em vigor (Decreto nº. 3.048/99), quando requisitadas providenciarão a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

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

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

Os contratos de experiência não ultrapassarão de 90 (noventa) dias, admitindo apenas 01 (uma) prorrogação em períodos iguais respectivamente, respeitando o limite máximo previsto em lei, ou seja, de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão do empregado para exercer a mesma função, fica vedado o contrato de experiência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente de trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário, conforme sumula 378 do TST.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica convencionado que as empresas entregarão ao empregado, obrigatoriamente, cópia do referido contrato.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O contrato de experiência deverá ser anotado em CTPS obrigatoriamente.

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão do seguinte prazo para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

**a)** independentemente se o aviso prévio for trabalhado ou indenizado, o prazo para pagamento dos valores devidos na rescisão contratual será de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Decorridos este prazo, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no "caput" desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO:** É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos valores das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (*hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc...*) a fim de que possa determinar com exatidão os valores constantes do T.R.C.T. . O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante no verso do T.R.C.T. .

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO**

As homologações de rescisões de contrato de trabalho, quando houver interesse de qualquer das partes,

trabalhador ou empresa, será de competência do sindicato profissional signatário deste instrumento, de acordo com a legislação que regula a matéria.

§1º - A referida homologação poderá ser feita até 10 (dez) dias após o prazo de pagamento das verbas rescisórias.

§2º - Caso o agendamento da homologação se dê fora do prazo previsto no §1º retro, por culpa do sindicato obreiro, este dará declaração sobre o ocorrido.

## **AVISO PRÉVIO**

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

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio. Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZ**

A base de cálculo do salário do aprendiz até 18 (dezoito) anos de idade é pelo salário mínimo nacional proporcional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso o aprendiz tenha idade superior a 18 anos, após o período de 06 (seis) meses de contrato, a sua remuneração será calculada com base no piso normativo de efetivação da categoria estabelecido nessa Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o Aprendiz ingresse na empresa já tendo 18 (dezoito) anos ou mais e não comprove experiência no ofício o salário hora também será calculado com base no valor do Salário Mínimo Nacional nos primeiros 06 (seis) meses.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas poderão contratar Aprendiz dentro das suas possibilidades, respeitando os percentuais previstos na Legislação que regula a matéria.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme art. 9º, da Lei número 7.238/1984.

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

### **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 dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS**

Conforme previsto no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, as empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, com exceção daqueles que laborem no setor administrativo, uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado deverá assinar um documento que comprove que recebeu os uniformes, ferramentas e EPI's.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber e indenizar a empresa por extravio, bem como por dano, desde que haja nesta última hipótese dolo, devidamente comprovada, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados, constituirá motivo de dispensa por justa causa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, em caso de não devolução.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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

I. **GESTANTE:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 30 (trinta) dias após o término do licenciamento compulsório.

a) Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho. A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 60 (sessenta) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia convencional.

b) Conforme declaração médica fornecida à empresa é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas que possam causar malefício à gestação.

II. **PAI:** garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 30 (trinta) dias após o nascimento da criança, mediante comprovação de conviver na mesma residência ou de que paga pensão para o recém-nascido.

III. **ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

a) No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 (doze) meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

b) Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

IV. **EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito à estabilidade.

V. **FÉRIAS:** garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno de férias coletivas, seguindo as regras previstas no artigo 139, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidade provisórias aqui acordadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- a) Rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- b) Término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- c) Pedido de demissão; e,
- d) Acordo com assistência da Entidade Sindical.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. As empresas que usam tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EVENTUAIS ATRASOS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HIGIENE**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica, podendo as análises ser feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIAS GERAIS**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS**

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

**a) para hospitalização de filhos:** por até 09 (nove) dias por ano, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação;

**b) para hospitalização:** por até 05(cinco) dias por ano, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação;

**c) do estudante:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental;

d) estas faltas poderão ser incluídas para compensação em banco de horas, no espaço de até 90(noventa)dias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**

Sobre descontos ao salário dos empregados, acorda-se que:

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

**b)** As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados. O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.

**c)** As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrendimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as Entidades convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais das que seguem:

**a)** a adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria 671/2021 de 08/11/21, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% (trinta por cento) do salário normativo de efetivação;

**b)** auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

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

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

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido a cada filho individualmente.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Na hipótese de adoção legal o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao

adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE**

As empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que o utilizam, inclusive nos dias de trabalho realizados em domingos e feriados que não tiverem folga compensatória, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente aos dias ou às horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço. No entanto as horas não trabalhadas deverão ser repostas em até 90(noventa dias).

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º (trigésima primeira) data, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 (duzentos e vinte) ou 180 (cento e oitenta) horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns. Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

As empresas à sua conveniência trabalharão com dois tipos de jornada, sem prejuízo para os funcionários, sendo os seguintes tipos de jornada:

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

b) extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação de comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica facultada à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Troca de Feriado – Nos termos da Portaria 671/2021 de 08/11/21, para cumprir as formalidades legais exigidas para autorização transitória para trabalho em feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único, da CLT. A formalização será realizada através de termo específico, com a troca do dia do feriado, sendo que novo dia será considerado, para todos os efeitos legais e jurídicos, como o dia de feriado e de descanso, suprimindo qualquer outra obrigação dele decorrente. Contudo, caso o dia de descanso não seja efetivamente concedido, efetuar-se-á pagamento em dobro, face ao trabalho realizado em feriado e ausência de compensação. Fica desde logo estabelecido que a escala de trabalho e revezamento será a mesma entre o dia do feriado e o novo dia de feriado e descanso. O referido termo deverá ser assinado por 50% + 1 de todos os empregados envolvidos na troca.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: Conforme definido na Portaria nº 671/21, ficam autorizadas quaisquer prorrogações de jornada para os empregados em atividade insalubre.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposição legal, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA INTERMITENTE**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTROLE DE JORNADA**

Fica expressamente ajustado que as empresas poderão adotar o Sistema Alternativo de controle de jornada de trabalho, previsto na Portaria MPT nº 671 de 8 de novembro de 2021, para os empregados elegíveis ao controle de jornada de trabalho, desde que mediante acordo coletivo com o sindicato profissional, com juntada do Atestado Técnico e do Termo de Responsabilidade, emitidos pela empresa fornecedora dos equipamentos e software.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, terá direito a dois intervalos de meia hora cada, destinados à amamentação. Caso seja de sua conveniência, a empregada-mãe poderá optar por realizar apenas um intervalo de uma hora, iniciando a jornada uma hora mais tarde ou encerrando uma hora antes, mediante declaração firmada de próprio punho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA 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 não trabalhadas.

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

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CARTÃO PONTO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO**

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

a) será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

b) na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

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

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não se aplica a disposição prevista no caput aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio para tanto, ou posto bancário.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

Observando o determinado no art. 6º, da Lei 9.601/1998, publicado no Diário Oficial da União, de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

a) A instituição do Banco de horas deverá ser feita nos termos na Legislação aplicável à matéria, ficando a critério do Empregador convocar o Sindicato Obreiro para a instituição do Banco de Horas em períodos superiores ao previsto na norma legal.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CLÁUSULA CONVENCIONAL**

As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 51ª (jornada incompleta), desta convenção coletiva de trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ESCALA ESPECIAL 12 X 36 PARA OS VIGIAS E PORTEIROS**

As entidades sindicais convenentes, baseadas no artigo 7º, incisos XIII e XXVI da Constituição da República Federativa do Brasil, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, mediante as condições seguintes:

a) A jornada de trabalho dos vigias e porteiros, poderá ser pactuada no regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

b) O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e

empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão.

c) As horas suplementares serão remuneradas conforme a cláusula 17 (dezessete) desta convenção coletiva.

d) A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, deverá ser de uma hora não sendo essa hora computada na jornada diária.

e) Nas jornadas de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados corresponderão à quantidade de faltas ou atrasos injustificados do empregado, sendo que se a empresa desconta o DSR na ocasião da falta conforme o art. 6º da Lei número 605/49, esta descontará até sete horas e vinte minutos por DSR.

f) Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriado, fica desde já convencionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho nesse dia gerará o direito há horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.

g) As horas noturnas serão regidas pelos parâmetros da cláusula 18 (dezoito) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

h) O excesso de jornada em uma semana, em razão da jornada 12 (doze) por 36 (trinta e seis), será compensado com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas que mantêm escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Em situações excepcionais, em que venha a atender as necessidades, tanto do empregado quanto do empregador, poderão as férias serem concedidas de acordo com o que dispõe o artigo 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. A empresa obriga-se a comunicar o sindicato na forma do que estabelece a NR5, em seu item 5.38.1.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a posse dos Cipeiros.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação o qual poderá ser substituído por exame médico periódico realizado nos últimos 180 (cento e oitenta) dias, salvo se o funcionário se apresentar enfermo.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos para dispensa de serviço por motivo de doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, serão fornecidos ao segurado, com validade reconhecida conforme a seguinte ordem de preferência:

- a) Médico da empresa ou de convênio;
- b) Médico do Sistema Único de Saúde (SUS);
- c) Médico do SESC ou do SESI;
- d) Médico mantido por Entidade Sindical que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social, bem como por odontólogos, nos casos específicos e em idênticas condições.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega ou recebimento do atestado ao empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese de a empresa possuir serviço médico ou odontológico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço. Caso haja contestação, esta deverá ser formalizada por escrito, com cópia ao empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para validade da justificação da ausência, o atestado médico deverá conter obrigatoriamente:

- 01) Data e horário do atendimento.
- 02) Tempo de dispensa concedido, por extenso e numericamente.
- 03) Carimbo constando o nome e o número do CRM do médico ou do CRO, quando odontológico.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A comunicação da ausência ao trabalho por motivo de saúde e a entrega do respectivo atestado médico deverão, impreterivelmente, ocorrer em até 24h de sua emissão, devendo a empresa disponibilizar e divulgar os canais eletrônicos de entrega e comunicação, com contrarrecibo dessa comunicação.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A comunicação e a entrega do atestado também poderão ser realizadas por terceiro.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A não comunicação e entrega no prazo estipulado, poderá acarretar a consideração da(s) ausência(s) como injustificada(s), salvo motivo devidamente justificado.

## CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SEMINÁRIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO

Os empregadores, uma vez por ano, deverão liberar o presidente e vice-presidente da CIPA, caso houver, para participar de um seminário sobre doenças profissionais e prevenção de acidente de trabalho com duração máxima de oito horas e realizado em um único dia, promovido pela entidade de trabalhador respectiva.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As despesas de realização do seminário ocorrerão por conta das entidades sindicais de trabalhadores.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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.

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de acidente do trabalho, receitas médicas cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas, por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

**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.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão 02 (dois) dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 (vinte) dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 06 (seis) dias corridos.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Com base no artigo 8º, da Constituição Federal combinado com o artigo 513, alínea 'e' da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e do Tema 935 de Repercussão Geral do STF, combinado com a nota técnica N.º 3, de 14 de maio de 2019 do MPT, e tendo sido deliberado e autorizado em Assembleia da entidade Sindical Profissional, fica estipulado uma Contribuição Negocial mensal a partir do mês de maio/2025, no valor de R\$21,22 (vinte e um reais e vinte e dois centavos), a ser cobrada de cada empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica expressamente assegurado aos empregados não associados ao Sindicato Profissional, o Direito a oposição ao pagamento e ou desconto da contribuição negocial previsto no “caput” desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Dita oposição deverá ser feita pelo próprio trabalhador mediante redação expressa de próprio punho, e ou digitada e assinada em duas vias, as quais deverão ser protocoladas na Sede do Sindicato Profissional. O Sindicato Profissional é obrigado a fornecer o protocolo de recebimento da oposição ou declaração de recusa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - o prazo para apresentação da carta de oposição junto ao Sindicato Profissional deverá ser de no máximo 10(dez) dias, a contar do dia seguinte ao recebimento do primeiro pagamento reajustado, após a homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, devendo em igual prazo, o Sindicato Profissional remeter desta ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele

repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, no prazo de até quinze dias antes da audiência designada, para, querendo, intervir na relação processual caso tenha interesse.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

Mensalmente as empresas fornecerão às Entidades Profissionais cópia do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED, para a elaboração de banco de dados que objetive o auxílio na colocação de mão-de-obra, disponibilizando informações para as empresas.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÕES SINDICAIS**

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 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 emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - FONTE DE RECRUTAMENTO**

Com objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes à categoria profissional das signatárias, bem como de outras categorias representadas pelo sindicato, às empresas se comprometem a comunicar as entidades sindicais convenientes à existência de vagas disponíveis em seu quadro de pessoal.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente convenção coletiva de trabalho, será o da Vara do Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria econômica e profissional das Indústrias de Cacau e Balas, Massas Alimentícias e Biscoitos, Doces e Conservas Alimentícias, sediadas nos municípios de: Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Doutor Ulisses, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandirituba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais, Tijucas do Sul e Tunas do Paraná.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

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

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 01 de maio de 2026 a 30 de abril de 2027, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

**CAROLINNE SERVIDONI GARCIA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS TRAB NAS IND DE PANIF E CONF, DE PROD DE CAC E BALA**

**ELOISA HELENA ORLANDI GIUNTI OLIVEIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND IND CACAU BALA MASSA BISCOITO DOCE CONSERVAS DO PR**

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