CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO *BEBIDAS EM GERAL* **2022/2023**
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060969/2022

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.700.673/0001-16, neste ato representado(a) por seu ; SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE **APUCARANA**, CNPJ n. 80.920.325/0001-21, neste ato representado(a) por seu ; SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE **ARAPONGAS E ROLANDIA**, CNPJ n. 80.917.727/0001-77, neste ato representado(a) por seu ; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **CASCAVEL E REGIAO**, CNPJ n. 78.681.517/0001-80, neste ato representado(a) por seu ; 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 ; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **FRANCISCO BELTRAO**, CNPJ n. 78.687.407/0001-26, neste ato representado(a) por seu ; SINDICATO TRAB IND FAB ACUCAR E ALIM **JACAREZINHO REGIAO**, CNPJ n. 97.478.176/0001-95, neste ato representado(a) por seu ; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE **JAGUAPITA**/PR., CNPJ n. 03.826.531/0001-26, neste ato representado(a) por seu ; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **PARANAGUA E LITORAL** , CNPJ n. 78.179.082/0001-70, neste ato representado(a) por seu ; SIND DOS EMPREGADOS NA IND DE ALIMENTACAO DE **UMUARAMA**, CNPJ n. 80.907.769/0001-27, neste ato representado(a) por seu ; E **SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS** DO ESTADO DO PARANA - SINDIBEBIDAS - PR , CNPJ n. 76.695.733/0001-50, neste ato representado(a) por seu ; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2023** e a data-base da categoria em *01º de outubro*.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação **(Bebidas em geral, do Vinho e Águas Minerais, além dos depósitos das empresas, mesmo os que não tenham área fabril de bebidas)**, com abrangência territorial em *Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Antonina/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campo Bonito/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Colorado/PR, Corbélia/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzmaltina/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Faxinal/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florestópolis/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guairaçá/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibema/PR, Icaraíma/PR, Iguatu/PR, Inajá/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itambaracá/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Juranda/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Lobato/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariópolis/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Pato Branco/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Primeiro de Maio/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/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 Negro/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR,*

Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Ivaí/PR, São João/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambrê/PR.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO
Será garantido o salário normativo de Ingresso no valor de **R$1.592,80** (Um mil, quinhentos e noventa e dois reais e oitenta centavos), mensais; O trabalhador com noventa (90) dias de emprego, será garantido automaticamente o salário normativo de efetivação no importe de **R$1.742,70** (Um mil, setecentos e quarenta e dois reais e setenta centavos), mensais.

CLÁUSULA QUARTA - ARREDONDAMENTO
Sempre que os cálculos finais, relativos ao salário mensal, resultarem em frações inferiores à unidade de centavos, a empresa promoverá arredondamento para unidade de centavos imediatamente superior.

CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE
Para os empregados admitidos ou empresas constituídas após a data-base, ou seja, outubro, o reajustamento salarial será na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

Parágrafo Único: Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL
Para os trabalhadores que percebam *salários até* R$ 8.013,58 (Oito mil e treze Reais e Cinquenta e Oito Centavos), mensais, as empresas concederão no mês de **outubro**/**2022**, reajuste salarial no percentual de **7,19%** (Sete vírgula dezenove por cento), que incidirá sobre os salários de outubro/2021, desde que já devidamente reajustados pela convenção coletiva de trabalho 2021/2022 firmada.

Parágrafo Único: Para os trabalhadores que percebam *salários acima* de R$ 8.013,58 (Oito mil e treze Reais e Cinquenta e Oito Centavos), o reajuste salarial será de um valor fixo, único, na importância de R$576,18 (Quinhentos e Setenta e Seis Reais e Dezoito Centavos).

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO QUINZENAL
As empresas concederão a todos os empregados adiantamento salarial até o 15º dia após o pagamento mensal dos salários no valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário mensal vigente; ressalvadas as empresas que já concedem percentual maior.

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - DIA DO PAGAMENTO
As empresas efetuarão o pagamento de salários até o segundo dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA DÉCIMA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL
Tendo em vista que a presente convenção coletiva de trabalho está sendo celebrada no mês de novembro/2022, eventuais diferenças salariais e de férias, serão pagos discriminadamente na folha de novembro/2022.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - IGUALDADE ENTRE SEXOS
Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual e mesmo desempenho, registrado em carteira de trabalho, da função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Constituição Federal.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 três dias úteis, a partir da constatação do erro.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO
É obrigatório o fornecimento pelas empresas, de comprovante de pagamento individual, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa. As empresas que efetuam pagamento de verbas salariais através de depósito bancário ficam isentas de obterem a assinatura de seus empregados nos respectivos recibos de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente o comprovante de depósito na conta corrente do empregado.

Parágrafo único - As empresas assegurarão aos empregados tempo suficiente para o desconto dos cheques ou levantamentos dos depósitos no horário de trabalho e funcionamento dos bancos sem prejuízo dos salários.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MESES DE TRINTA E UM DIAS
Para os empregados horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º (trigésimo-primeiro) dia, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de duzentos e vinte ou cento e oitenta horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas normais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS
Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado.

- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados, o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o referido pagamento motivado pela ausência do empregado, as empresas farão comunicação por escrito ao Sindicato Profissional. Persistindo a ausência ficarão as empresas desobrigadas de qualquer sanção.

Parágrafo único: Na hipótese de rescisão de contrato por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro do prazos estabelecidos no “caput” desta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO
As empresas concederão 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião das férias

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA
As empresas considerarão, para efeito do pagamento da gratificação natalina (13º salário), os períodos de afastamento, por auxílio doença, superiores a 15 dias e inferiores a 190 dias.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO
O empregado(a), a partir da data que completar três anos de vínculo empregatício, passará a receber mensalmente, em seu holerite de pagamento, em verba destacada, o valor de **R$ 41,10** (Quarenta e Um reais e Dez Centavos) mensais, a título de adicional por tempo de serviço.

Parágrafo primeiro: O adicional previsto no caput será cumulativo, ou seja, a cada ano trabalho a partir da data que completar três anos, será acrescido de mais um adicional à folha de pagamento, isto até se completar 30 (trinta) anos de trabalho na mesma empresa, quando não mais haverá acréscimo de adicional.

Parágrafo segundo: Aos trabalhadores admitidos a partir de 01 de outubro de 2016, ao completar três anos, o adicional por tempo de serviço ficará limitado a 10 (dez) anos na mesma empresa.

Parágrafo Terceiro: O adicional por tempo de serviço será corrigido com os mesmos percentuais da evolução salarial da categoria profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS
a - As horas extraordinárias diárias realizadas de segunda a sábado serão remuneradas com o acréscimo de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal.

b - As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, mais os adicionais que por ventura sejam devidos.

c - Quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T., não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 80% (oitenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO
As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre vinte e duas (22) horas de um dia até cinco (05) horas do outro dia, serão de sessenta (60) minutos, porém pagas com acréscimo de quarenta por cento (40%), sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no art. 73, da CLT.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO
Será concedido, uma única vez, prêmio no valor correspondente a 1,5 (um mês e meio) de salário para os empregados que completarem ou vierem a completar 20 (vinte) anos de serviço na mesma empresa, consecutivos ou não.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRÊMIO AO APOSENTADO
As empresas concederão ao empregado aposentado, desde que a aposentadoria tenha ocorrido na vigência do contrato de trabalho, quando da extinção do vínculo empregatício, independente do motivo, o valor correspondente ao seu salário nominal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO
As empresas concederão Ajuda Alimentação aos seus empregados, no valor mínimo mensal de **R$318,25** (Trezentos e Dezoito Reais e Vinte e Cinco Centavos), entre outras, através das seguintes modalidades:
a) Tíquete-refeição;
b) Vale-mercado;
c) Cesta básica;
d) Refeição no próprio local de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Poderá ser adotado pela empresa, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, com o desconto legal previsto.

Parágrafo Segundo: O benefício que ora se concede não é considerado como salário “in natura” e não se incorpora à remuneração do trabalhador para nenhum efeito. As empresas que já possuam benefícios a tal título, em condições mais favoráveis aos empregados garantem sua permanência e estão dispensadas da presente concessão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA
As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, compreendido entre décimo sexto (16º) e o sexagésimo (60º) dia em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados que não tenham direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará setenta por cento (70%) do salário mensal entre o décimo sexto (16º) e trigésimo (30º) dia, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

Parágrafo Segundo: Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença a maior ou a menor deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Terceiro: Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL
Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes legais a *importância equivalente a três salários normativos vigentes* à época do óbito.

No caso de morte causada por acidente de trabalho, as empresas custearão integralmente as despesas com os funerais, independentemente do previsto na Lei 8.213/91.

As empresas que mantém seguro de vida em grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, por elas inteiramente custeados, estão isentas desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA
As empresas manterão seguro de vida em favor de seus empregados, *no valor mínimo de R$15.600,00 (Quinze mil e Seiscentos reais)*. Fica desde já ressalvada para as empresas que já mantenham este benefício.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MATERIAL ESCOLAR
As empresas pagarão a cada um de seus empregados ou aos seus filhos, exclusivamente mediante a comprovação de matrícula durante o primeiro (1º) e segundo (2º) graus, ***até o início do mês de Fevereiro de cada ano***, o valor correspondente a **R$288,00** (Duzentos e Oitenta e Oito Reais), ou material escolar correspondente ao mesmo valor, ficando a critério da empresa.

Parágrafo Único: Tal concessão não é considerada salário e nem gerará outros efeitos trabalhistas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA
Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS
Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, desde que o cargo não tenha sofrido alterações.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO
As empresas anotarão na carteira de trabalho dos empregados os cargos realmente por eles exercidos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO DE MENORES
Os menores são sempre admitidos com vínculo de emprego, a exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA
No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em Juízo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO TEMPORÁRIO
As empresas só poderão contratar trabalho temporário para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º da Lei nº 6.019/74) e observado o critério previsto no artigo 16, do Decreto nº 73.841, de 13 de março/74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL
Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual e com duração superior a 20 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo efetivo, enquanto perdurar a substituição, havendo comunicação de tal fato ao empregado substituto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
Os empregados contratados para exercerem funções qualificadas, ou quando para tanto promovidos, terão de imediato, a anotação específica da função, em sua carteira de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 da convenção coletiva de trabalho, terá direito a indenização adicional

equivalente a um salário mensal, conforme o artigo 9º, da Lei 7.238, sendo, então, calculadas as verbas rescisórias pelo salário então vigente.

Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos trinta (30) dias que antecedem a data-base caberá o pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula.

Na hipótese do vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data base (outubro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem pagamento da indenização adicional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TESTE ADMISSIONAL
A operação de teste prático-operacional não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas. A empresa que possuir refeitório próprio fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 trinta (30) dias, declaração a respeito dos 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DEFICIENTES FÍSICOS
Na medida de suas possibilidades, as empresas promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÕES
As compensações de adiantamento ou abono são as reguladas por lei e por esta convenção. Não serão compensadas as majorações decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade, merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Os signatários recomendam que as empresas, ao concederem antecipações espontâneas, comuniquem às Entidades Sindicais convenentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE
O transporte fornecido pela empresa, ou qualquer subsídio a este título, como vale-transporte, passagem, pagamento de quilometragem em veículo próprio do empregado, não serão considerados para fins salariais, nem gerarão quaisquer outros efeitos trabalhistas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA PROVISÓRIA
Por esta cláusula ficam garantidas a estabilidade provisória de:

GESTANTE: Garantia de emprego ou salário, ou indenização equivalente à empregada gestante até 90 (noventa) dias após o término do benefício previdenciário, não podendo ser concedido, neste período, o aviso prévio. As empresas fornecerão o comprovante do recebimento do atestado à empregada.

ACIDENTADO: O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário. Ao empregado que esteja em tratamento médico sem afastamento do trabalho, é assegurada a garantia de emprego por 12 (doze) meses, a partir do início do referido tratamento, desde que a comunicação da doença seja feita até no máximo sete (7) dias, através de laudo médico firmado por profissional citado na cláusula sexagésima sexta (66), mediante contra-recibo obrigatório e haja afastamento inicial, por causa desta doença por, pelo menos, dez dias. Na hipótese em que não haja percepção do auxílio-doença acidentário, de que trata esta cláusula, o empregado acidentado, com até quinze dias de afastamento por este motivo, terá garantia de emprego, a partir do momento do acidente até 90 (noventa) dias após seu retorno ao trabalho, não podendo ser concedido, neste período o aviso prévio.

APOSENTADO: Aos empregados que, comprovadamente, manifestem por escrito e na vigência de seu contrato, a condição de estarem a um máximo de doze meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contem com o mínimo dez anos de serviço na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para se aposentar. Completadas as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ou o período necessário a obtenção de aposentadoria especial, sem que o empregado requeira a aposentadoria, fica extinta esta garantia convencional.

READAPTAÇÃO: Ao trabalhador vítima de acidente ou moléstia profissional com sequelas, será assegurada readaptação em função compatível com sua habilitação e capacidade física, não podendo, no entretanto, servir de paradigma.

FÉRIAS: Garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

Parágrafo primeiro: Fica vedada a concessão de aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.

Parágrafo segundo: Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

a) rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
b) término de contrato de trabalho por prazo determinado ou de experiência;
c) pedido de demissão;
d) acordo com assistência da Entidade Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA
Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos dispendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as partes convenentes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais, das que se seguem:

a) Adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a Portaria nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer Mtb 196/86, aprovado em 16/07/1987, no valor de trinta por cento (30%) do salário normativo, estabelecidos na cláusula terceira (03);

b) Auxílio-creche, no valor mensal de trinta por cento (30%) do salário normativo, estabelecidos na cláusula terceira (03), independentemente de comprovação por parte da empregada;

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

Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis. Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e o do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos. O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete seis meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho. Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente. Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da respectiva comprovação legal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO DE VIDA E OUTROS DESCONTOS
As empresas poderão efetuar descontos na folha de pagamento, quando expressamente autorizadas pelo empregado, à título de fornecimento de lanches, refeições, seguro de vida, mensalidade de associação, convênios, planos de assistência de saúde.

Com a autorização dos descontos, individualmente tomada, não poderá o empregado, no futuro, pleitear reembolso dos mesmos.

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

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 Profissional das importâncias descontadas, deverá ser efetuado até o terceiro (3º) dia após o pagamento dos salários.

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa dos 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 arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO
A cada dez anos de serviço na empresa o empregado fará jus ao aviso prévio acrescido de dez dias. O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado. No período do aviso prévio dado pelo empregador será facultada 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 do salário integral, nos termos do parágrafo único do artigo 488, da CLT. Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, a hora e o local para o pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO PONTO
Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de freqüência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, junto a área de pessoal. Os empregados deverão diligenciar no sentido de manterem os cartões ponto devidamente assinados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA INTERMITENTE
A jornada normal de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitado os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
Tendo em vista o acúmulo de serviço dos Sindicatos convenentes poderão as empresas, desde logo, adotar o regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, na forma a seguir determinada, valendo a presente cláusula como acordo coletivo de trabalho.

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

a) **extinção completa de trabalho aos sábados** - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda 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.

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, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

Parágrafo único: Quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:

a) reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,

b)pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto nesta convenção.

Na hipótese de concordância, entre empregados e empregadores, de redução de intervalo para repouso e alimentação de que trata o artigo 71, §3º, da CLT, de conformidade com o disposto na Portaria GM/MTb nº 3.116, de 03.04.1989, a presente cláusula supre o mencionado acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS ENTRE FERIADOS E FINS-DE -SEMANA
Sempre que as atividades permitirem, poderá a Empresa liberar o trabalho de dias úteis intercalados com feriados e fins-de-semana, de forma que os empregados tenham descanso prolongado. Os referidos dias serão compensados na semana anterior ou posterior ao feriado, de comum acordo, entre a empresa e os empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO
As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou àquelas abrangidas por imposições legais, designarão local em condições de higiene, para o lanche de seus empregados. No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas o lanche será obrigatório e fornecido gratuitamente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO
Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO-PONTO
As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo para refeição, procedendo de conformidade com o disposto na Portaria nº 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.
a) Será obrigatória a anotação do cartão de ponto nas entradas e saídas pelo empregado.
b) Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá ser anotado no cartão de ponto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS
As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos motivos abaixo:

Do Estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, desde que a empresa seja avisada com antecedência mínima de setenta e duas (72) horas, e receba posterior comprovação. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

Para Hospitalização: por dois (2) dias para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, que necessitem internação hospitalar, mediante comprovação por escrito do hospital.

Paternidade: por cinco (5) dias, conforme previsto em nossa Constituição Federal, artigo 7º, no inciso XIX, para os atos de registro e acompanhamento do filho, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante do nascimento, estendido aos casos de adoção.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO
Todas as mulheres trabalhadoras, que estiverem amamentando, terão assegurado, efetivamente, o tempo necessário para desempenho desta atividade, nos precisos termos, prazos e condições estabelecidos no art. 396, da CLT, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional, com opção para utilização do tempo, em uma hora no início ou no final da jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGA
Para o trabalho sob sistema de folga, a empresa terá de elaborar escala mensal, na forma da Lei, de modo que o empregado tenha conhecimento, no início do mês, de quais serão os seus dias de folga, além de resguardar que, pelo menos uma das folgas coincida com o domingo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO DE VIGIAS E GUARDIÕES
Fica reservado às empresas e empregados nessas funções, deliberarem, através de acordo escrito, que será homologado pelo Sindicato Profissional, acerca da jornada de trabalho e períodos de descanso, tornando possível a implementação do sistema doze (12) horas de trabalho por trinta e seis (36) horas de descanso, respeitando-se o limite de quarenta e quatro (44) horas semanais.

Parágrafo único: Em se adotando tal sistema ou outro similar, fica o empregador desobrigado de qualquer ônus que não o pagamento do adicional noturno. Não se entendendo, pois, como hora extraordinária, aquela cumprida após a oitava (8ª) diária, a vista da compensação que se opera.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EVENTUAIS ATRASOS
Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco (5) minutos, observado o limite máximo de dez (10) minutos diários.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DESCANSO DE CARNAVAL REMUNERADO
As empresas considerarão, como dia de descanso remunerado, a quarta-feira de cinzas, salvo se tradicionalmente, já o fizer em outro dia do tríduo momesco.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SAQUE DO PIS
As empresas liberarão os empregados para o saque do PIS, sendo de no mínimo quatro (4) horas, durante o expediente bancário.

Não se aplica a disposição acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS
Para os empregados com menos de um (01) ano de serviço na empresa e que vierem a rescindir seus contratos de trabalho, ficará assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses trabalhados ou fração superior a quinze dias.
PARA CASAMENTO: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento desde que faça tal comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

Parágrafo único: o início de férias coletivas ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, na hipótese das férias coletivas coincidirem com os meses de dezembro ou janeiro, os dias 25.12 e 01.01, não serão considerados como dias gozados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - VESTIÁRIO
As empresas providenciarão a instalação de vestiários, bem conservados higienicamente e equipados com armários individuais dotados de chaves, destinados exclusivamente ao pessoal da produção.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - HIGIENE
As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias. Na falta do refeitório, as empresas com *menos de trinta (30) empregados* providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

As empresas *com mais de (trinta) 30 empregados* e que não possuam refeitório, fornecerão instalações adequadas no recinto da mesma fornecendo mesas, cadeiras, fogão e geladeira, para que seus empregados os utilizem para as refeições

Ficam isentas desta cláusula as empresas que adotam o sistema de ticket-refeição.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ÁGUA POTÁVEL
A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida, anualmente, a análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

O resultado do exame anual deverá ser afixado no quadro de avisos da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO
As Empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual, gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou por ela exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.

Quando se constituir exigência da Empresa a utilização de uniformes, ela os fornecerá, nas quantidades necessárias, para poder permitir a sua lavagem e, nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS
Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.1984, os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários, por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para-estatais e sindicatos, que mantenham contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados. Na hipótese da empresa possuir serviço médico e odontológico 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS
As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódico serão de responsabilidade das empresas e, ressalvado o admissional, realizados dentro do horário de trabalho do empregado

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PRIMEIROS SOCORROS ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA
As empresas manterão, em local apropriado e de fácil acesso, serviços de primeiros socorros, o qual contará com os medicamentos básicos. As empresas quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito do empregado, manterão condições de pronto atendimento e manterão no local apropriado, caixa ou armário, material de primeiros socorros.

Em caso e 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. Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital ficar internado, a empresa avisará obrigatoriamente seus familiares, no mais breve de tempo possível, extensivo aos casos de acidente de trajeto “in itinere”.

Parágrafo único: Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua locomoção normal atestado por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência, sendo que para tal o empregado ou seus familiares deverão fazer a devida comunicação à empresa.

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

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, ao 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 SEPTAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
No caso de acidente de trabalho e de trajeto - “in itinere”-, as empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, imediatamente.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA
As empresas que mantenham convênio de assistência médica, ou que disponham de serviço médico próprio, envidarão esforços no sentido de mantê-los, mesmo depois do desligamento do empregado sem justa causa, nas hipóteses de tratamentos de saúde em andamento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO
As Entidades Convenentes recomendam a todas as empresas que na medida do possível, envidem esforços no sentido de conscientizar os empregados sobre os benefícios de sua sindicalização, permitindo à Diretoria do Sindicato, livre acesso em ocasiões julgadas oportunas pelas empresas, para sua campanha de aumento de número de associados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES SINDICAIS
No período de eleições de mandato sindical, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de setenta e duas (72) horas, as empresas, mediante entendimento prévio com a

Entidade Sindical, destinarão 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL
O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato será feito pela empresas, diretamente em folha de pagamento, conforme prescreve o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores, por escrito, e notificada as empresas pela Entidade Profissional, com a indicação do valor da mensalidade. O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após a demissão, transferência ou aposentadoria do empregado, ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através da Empresa. Enquanto perdurar o afastamento do empregado, fica dispensado o desconto tratado nesta cláusula. Quando autorizado o desconto da mensalidade em folha de pagamento, o Sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual de mensalidade, hipótese que valerá como tal o envelope de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS
A empresa se compromete a fixar nos QUADROS DE AVISOS, pelo prazo de noventa (90) dias, cópia da presente Convenção de Trabalho, bem como permitir a colocação de informações de interesses dos empregados, que forem emitidos pelas Entidades Profissionais convenentes, mediante prévio conhecimento da Direção da Empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DOS DIRIGENTES SINDICAIS
As empresas colocam à disposição dos Sindicatos Profissionais convenentes quarenta e cinco (45) dias corridos de licença remunerada, a serem utilizados pelos empregados dirigentes sindicais eleitos, em conjunto ou isoladamente, na vigência desta convenção, para participar em curso de capacitação sindical, congressos ou conferências, com posterior comprovação, não se computando as reuniões mensais da Diretoria do Sindicato.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ASSEMBLEIAS
As empresas não poderão prorrogar a jornada de trabalho além das oito horas, em dias em que forem realizadas assembleias gerais da Entidade Sindical Profissional, até três vezes por ano, não se computando as relativas à negociação salarial, devidamente por esta convocada, desde que feita a comunicação à empresa com antecedência mínima de uma semana.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES SINDICAIS
Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consulta sobre as questões de interesse dos empregados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO
As partes se comprometem a envidar esforços para a instalação de Comissões de Conciliação Prévia conforme a Lei nº 9.958/00.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS
As empresas disponibilizarão às Entidades Profissionais informação contidas no CAGED, ou outra listagem que demonstre a movimentação de empregados.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - FONTE DE RECRUTAMENTO
Os Sindicatos laborais convenentes poderão manter banco de dados que contenham informações sobre mão-de-obra disponível, desde que as empresas alimentem o banco com suas informações e dele se abasteçam quando de admissão de empregados.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES
Fica estipulado o valor correspondente a 2% (dois por cento) do salário normativo, por cláusula inobservada, que reverterá em favor do empregado prejudicado, salvo comprovado erro. A presente multa não se aplica às cláusulas para as quais a CLT já estabelece penalidade**.**

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO
Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho para o próximo período poderão ter início trinta (30) dias antes do término de sua vigência.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - REABERTURA DAS NEGOCIAÇÕES
Caso na vigência desta convenção coletiva ocorrer alteração da política econômica ou salarial, serão reabertas as negociações para ajustamento dos salários e preservação do seu poder aquisitivo.

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA JURIDICA E INDENIZAÇÃO
A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de vigia, guarda noturno ou funções assemelhadas, quando os mesmos, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, nas dependências das empresas, incidirem em práticas de atos que os levem a responder ação penal. Em caso de aposentadoria por invalidez ou falecimento, em virtude da defesa dos interesses do empregador, ou por assalto, a empresa manterá um seguro em benefício do empregado ou aos seus legítimos herdeiros, que resulte no pagamento em tais casos, igual o dobro do seguro estabelecido na cláusula de seguro de vida desta Convenção.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS
Considerando a recente publicação da lei 13467/2017, que alterou inúmeras disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, convencionam as partes que a redação das cláusulas sociais deste instrumento coletivo de trabalho poderão ser adaptadas e/ou alteradas por meio de termo aditivo a presente convenção coletiva de trabalho.

ANUAR ABDUL TARABAI
Presidente
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS DO ESTADO DO PARANA - SINDIBEBIDAS PR

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

JOSE APARECIDO GOMES
Presidente
SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA

ANDERSON ZANELATO
Presidente
SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE ARAPONGAS E ROLANDIA

CLAUDIA SANCHES NIZAS FERNANDES
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CASCAVEL E REGIAO

MARILENE MARTINS MOREIRA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE DOIS VIZINHOS E REGIAO

DERLI LEAL
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCISCO BELTRAO

VANDERLEI GOMES DE RESENDE
Presidente
SINDICATO TRAB IND FAB ACUCAR E ALIM JACAREZINHO REGIAO

CLEILSON RAMOS MATTOS
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE JAGUAPITA/PR.

SERGIO APARECIDO VIEIRA MARINHO
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE PARANAGUA E LITORAL

ADENILSON DO AMARAL
Presidente
SIND DOS EMPREGADOS NA IND DE ALIMENTACAO DE UMUARAMA