**FEDERACAO DOS TRABALHADORES** NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.700.673/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA; SINDICATO TRAB IND FAB ACUCAR E ALIM **JACAREZINHO REGIAO**, CNPJ n. 97.478.176/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VANDERLEI GOMES DE RESENDE; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **FRANCISCO BELTRAO**, CNPJ n. 78.687.407/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEONETE DOS SANTOS VENTURA; SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENTACAO DE **MED** PR, CNPJ n. 77.810.547/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILMAR TIMM; SIND DOS EMPREGADOS NA IND DE ALIMENTACAO DE **UMUARAMA**, CNPJ n. 80.907.769/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADENILSON DO AMARAL; SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDUSTRIAS AVICOLAS, CARNES BOVINA E SUINA E DAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **TOLEDO E REGIAO**, CNPJ n. 78.115.698/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MOACIR LOPES BELINO; SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE **M C RONDON**, CNPJ n. 77.805.646/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDVINO ALBRECHT; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE LATICINIOS, CARNES E DERIVADOS E RACOES BALANCEADAS DE **CASTRO E REGIAO**, CNPJ n. 81.650.012/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE BATISTA; SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE **ARAPONGAS E ROLANDIA**, CNPJ n. 80.917.727/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDERSON ZANELATO; SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE **APUCARANA**, CNPJ n. 80.920.325/0001-21, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE APARECIDO GOMES; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **CASCAVEL E REGIAO**, CNPJ n. 78.681.517/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIA SANCHES NIZAS FERNANDES; 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 Presidente, Sr(a). MARILENE MARTINS MOREIRA; SIND TRABS IND MATE LAT CARNES IND CONG ETC **CTBA REG**, CNPJ n. 75.627.042/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JUAREZ ADAO COUTO DA SILVA; 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 Tesoureiro, Sr(a). CLEILSON RAMOS MATTOS; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE **CIANORTE**, CNPJ n. 80.888.076/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CIRSO DA SILVA; SIND.DOS TRAB.NAS IND.DE MASSAS,LATIC.,CARNES,DERIV.E ALIMENT.DE **PONTA GROSSA E REGIAO**, CNPJ n. 80.251.895/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS PEREIRA DOS SANTOS; E SIND INDS DE CARNES E DERIVADOS NO EST DO PR, CNPJ n. 75.042.291/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PERICLES PESSOA SALAZAR; 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 novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação **(Carnes e Derivados, sendo: abate e frigorificação de bovinos, suínos, ovinos, caprinos, equídeos, coelhos, linguiças, salsichas, embutidos em geral, charque, banha, toucinho, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, carne seca, salgada, defumada, extratos de carnes, sopas e caldos de carne, tripas, miúdos de animais, produtos similares, conexos e afins)**, com abrangência territorial em *Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Antonina/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cândido de Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz*

*Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Icaraíma/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiaí do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Lobato/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Paiçandu/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Ponta Grossa/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Primeiro de Maio/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/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 Helena/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, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/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 do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São José das Palmeiras/PR, São José dos Pinhais/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Sapopema/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Boa/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR, Tomazina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambrê/PR.*

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Para a vigência desta convenção coletiva de trabalho foram definidos os valores dos pisos salariais, conforme segue abaixo:

**Parágrafo Primeiro**: Fica assegurado **a partir da data de 01 de novembro de 2019** o salário normativo único de ingresso na importância mensal de **R$ 1.452,00** (Um mil e quatrocentos e cinquenta e dois reais);

**Parágrafo Segundo**: Estes valores serão reajustados de acordo com a evolução salarial da categoria.

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Para a vigência desta convenção coletiva de trabalho foram definidos os percentuais de reajuste salariais, conforme segue abaixo:

**Parágrafo Único**: Em novembro/2019, as empresas concederão reajuste salarial no percentual de 4**% (quatro por cento)** que *incidirá sobre os salários vigentes em novembro/2018, já devidamente corrigido pela convenção coletiva 2018/2019*.

**CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**
Serão fornecidos pelas empresas, obrigatoriamente, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores a serem recolhidos ao FGTS.

**CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE**
Quando o pagamento for efetuado por cheques, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria nº. 3.281, de 07/12/84, do Ministério do Trabalho.

**CLÁUSULA SÉTIMA - DIA DO PAGAMENTO**
Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, feriados ou domingos.

**CLÁUSULA OITAVA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**
Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado em carteira, na função real exercida pela mulher na empresa.

**CLÁUSULA NONA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**
Para os empregados admitidos após data base ou empresas constituídas após a data-base, o reajustamento salarial será proporcional aos meses trabalhados, não podendo, em nenhuma hipótese o empregado mais novo perceber salário superior ao mais antigo na mesma função, sem considerar as vantagens pessoais.

**CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO**
Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (enunciado 159 - ex-prejulgado nº. 36 do T.S.T.); ficando esclarecido que férias ou substituição superior a 10 (dez) dias não caracteriza eventualidade.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**
Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no trigésimo primeiro dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**
Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de décimo-terceiro salário, férias ou rescisão de 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 da categoria. O valor das tarefas será reajustado nos mesmos termos da correção de salários.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO SALARIAL**
Garantidas as condições mais favoráveis, se preexistentes, as empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:
- O adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal;
- O adiantamento poderá ser representado por outros valores como vale-mercado e empréstimos.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 03 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**
Não poderá ser descontado do salário do empregado os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão de fundos, recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas das empresas, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**
As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da C.L.T., além dos descontos permitidos em lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**
As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

a) De segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas; as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 80% (oitenta por cento).

b) Quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos, ou sábados já compensados, adotar o seguinte critério de pagamento:

- Quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagar como horas extras somente as que excederem da jornada normal 07 (sete) horas e 20 (vinte) minutos, com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fez jus.

- Quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis e religiosos, serão remuneradas com acréscimos de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais.

- As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicionais, descanso semanal remunerado e FGTS.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**
As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre as 22h00min (vinte e duas) horas de um dia até às 05h00min (cinco) horas do outro dia, serão de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, pagas com acréscimo de 20% (vinte por cento), já incluído neste percentual o previsto no artigo 73 da CLT.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**
As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricistas.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA**
Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos 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 16/07/87, de 30% (trinta por cento) do salário-normativo;

b) auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do salário-normativo, independente da 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 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 6 (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 um dos filhos, individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche serão devidos em relação ao adotado, à partir da data da respectiva comprovação legal.

Será concedido o benefício ao empregado do sexo masculino que, sendo viúvo, solteiro ou separado, detenha a guarda dos filhos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA**
Para esta vigência da convenção coletiva de trabalho foram definidos os valores, conforme segue abaixo:

**Parágrafo Primeiro**: Será concedido mensalmente uma ajuda alimentação a todos os trabalhadores a partir de novembro/2019, por intermédio de uma cesta básica propriamente dita, ou SindCard, Cartão de Crédito, Visa-Vale, Visa-Credi, no valor de **R$271,00 (duzentos e setenta e um reais)**.

**Parágrafo Segundo**: A empresa poderá adotar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, para fazer jus às deduções fiscais permitidas.

**Parágrafo Terceira**: Os colaboradores que apresentarem faltas injustificadas dentro do período do cartão ponto, terão redução proporcional de 1/30 por dia de falta injustificada da cesta básica referente a cada dia não trabalhado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**
Recomenda-se as empresas, utilizarem do convênio M.E. Salário Educação para a concessão de bolsas de estudo de primeiro grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**
Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, o valor de 03 (três) salários normativos.

As empresas que mantêm 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 QUARTA - ADMISSÃO DE MENORES**
Os menores serão admitidos com vínculo de emprego, ainda que as contratações se façam mediante convênio das empresas com organismos ou entidades assistências.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**
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 artigo 29 da C.L.T., que determina ao empregador, o prazo de 48 horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na Carteira de Trabalho do empregado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL**
Para fins de homologação das rescisões contratuais, será parte integrante dos documentos obrigatórios, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis (horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc.), a fim de que se possa demonstrar a exatidão dos valores constantes do termo de rescisão de contrato de trabalho - TCT. O demonstrativo poderá ser em relatório á parte ou constante do verso do TRCT.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**
O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado. A redução de 2 (duas) horas diárias no serviço, ou 7 (sete) dias corridos, será utilizada atendendo a conveniência do empregado e exercida por ele no ato do recebimento do aviso prévio, sendo vedado cumpri-lo em casa.

Feita a escolha, caberá às empresas especificar em todas as vias do aviso prévio, dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviços que vierem a ser dispensados sem justa causa, será assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÕES**
A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportar um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão obrigatoriamente anotados na Carteira Profissional.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACÚMULO DE FUNÇÕES**
As empresas que exigirem o acúmulo de funções, ou seja, impuserem aos seus empregados funções que extrapolem as atividades descritas no Código Brasileiro de Ocupações - CBO, pagarão adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário base.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**
O contrato de experiência de todos os empregados será de até 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercerem a mesma função, não ser celebrado contrato de experiência. Fica convencionado que a empresa entregara, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

O contrato de experiência ficará suspenso em caso de afastamento do trabalhador por motivo de infortúnio no trabalho ou por doença durante o respectivo período, completando-se o tempo nele previsto, após o termino do beneficio previdenciário.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO TEMPORÁRIO**
As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº. 6.019, de 03/01/74, e observado o critério previsto no artigo 16, do Decreto nº. 73.841, de 13/03/74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE**
As empresas fornecerão o vale-transporte para os empregados que o utilizam, até o último dia anterior àquele em que serão utilizados efetivamente.
Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve de seus operadores, as empresas pagarão normalmente o salário referente aos dias ou horas não trabalhadas e o respectivos descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

A reposição dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço a seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e os seus empregados.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**
As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho disporão dos seguintes prazos, para efetuar o respectivo pagamento das verbas rescisórias:

1. Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de experiência, contrato por tempo determinado e pedido de demissão com aviso prévio trabalhado;
2. Até o primeiro dia útil imediato ao término de aviso prévio trabalhado, considerando o período integral de cumprimento do aviso prévio, atendendo as exigências do E-social em relação à movimentação do registro do empregado no programa do Seguro-Desemprego e saque da conta vinculada do FGTS;
3. Até o décimo dia corrido, quando de aviso prévio indenizado ou do pedido de dispensa de seu cumprimento;

**Parágrafo Primeiro**: Decorrido este prazo dos itens 1, 2 e 3, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia de serviço, até a data do referido pagamento.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento previsto no parágrafo primeiro não isenta a empresa da multa prevista no artigo 477, parágrafo oitavo da CLT, conforme alterações introduzidas pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

**Parágrafo Terceiro**: Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência comprovada do empregado, a empresa fará a comunicação por escrito, até o décimo dia à respectiva Entidade dos Trabalhadores, que terá 05 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará empresa dispensada de qualquer sanção.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**
No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, sob pena de não o fazendo não poder alegar em juízo.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 (artigo 9, da Lei 7.238).

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**
As empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, 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 da empresa, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REVISTA**
As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**
Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

- GESTANTE: garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

  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 a sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

  Desde a comunicação da concepção, vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas e equipamentos reprográficos, bem como junto a terminais de vídeo, durante os três primeiros meses de gestação.

- PAI: garantia de emprego e salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 02 (dois) meses após o parto.

- ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL: o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, considerados a partir do 16º dia, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença ou acidentário.

No caso de alta médica, e existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 60 dias, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação do serviço.

- APOSENTADORIA: aos empregados em condições de se aposentarem, assim entendidos aqueles que estão em serviço contínuo na empresa há 05 (cinco) ou mais anos, e que preencham as condições previstas no Decreto 3.048/99, fica garantido o emprego e o salário no período de 24 (vinte e quatro) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria.

  Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias antes de adquirir o direto a estabilidade.

- SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO: os empregados selecionados para prestarem serviço militar, terão estabilidade desde a publicação do edital convocatório até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas.

  As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS, mais o pagamento de 02 (dois) meses de salário, estando aí já incluído o aviso-prévio.

Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência, e;
- pedido de demissão.

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

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

**A**) Extinção completa de trabalho aos sábados – as sete horas e vinte minutos de trabalho correspondentes aos sábados serão compensados no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até no máximo 2(duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 horas (quarenta e quarto) horas semanais. A jornada mais comum a ser executada com a extinção total dos sábados será a jornada de segunda a sexta-feira, com carga horária de 08 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos, totalizando 44 horas semanais, desde que respeitados os limites e intervalos de Lei.

**B**) Extinção parcial de trabalho aos sábados – as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior. A jornada mais comum a ser executada para a extinção parcial dos sábados será a jornada de segunda a sexta-feira sendo 8 (oito) horas diárias, tendo a jornada parcial de 4(quatro) horas no sábado**,** desde que respeitados os limites e intervalos de Lei**.**

**Parágrafo Primeiro**: Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

**Parágrafo Segundo**: Estando as atividades das empresas voltadas para a produção de alimentos perecíveis, o eventual trabalho dos empregados aos sábados compensados, por imperiosa necessidade ou por serviços inadiáveis, está autorizado pela presente convenção, sem que isso descaracterize a compensação da jornada estabelecida nesta cláusula, com a remuneração dessa sobrejornada sabática com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Terceiro**: Com a manifestação de comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observadas os dispositivos de proteção ao trabalho (da mulher e do menor).

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

No caso de trabalhos extraordinários, superiores a 1 (uma) hora, o lanche será fornecido gratuitamente.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO PONTO**
Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, o que poder ser feito junto ao Serviço de Pessoal.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DE CARTÃO PONTO**
As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria nº. 3.082, de 11/04/84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa. Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa. Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EVENTUAIS ATRASOS**
Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados; em contrapartida no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinário.

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

- PARA HOSPITALIZAÇÃO: Por 02 (dois) dias, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

- DO ESTUDANTE: Por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 horas. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

- PATERNIDADE: Conforme previsto no inciso XIX do artigo sétimo da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, ser concedido ao pai licença de 5 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante do nascimento.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO**
Todas as mulheres trabalhadoras, que estejam amamentando, terão assegurado efetivamente o tempo necessário para o desempenho desta atividade conforme o disposto no artigo 396 da CLT, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional. Para efeito do disposto nesta cláusula considera-se como tempo de amamentação o lapso temporal em que a mãe estiver com o filho.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES**
Cursos ou reuniões quando promovidos pelas empresas, 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 QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA INTERMITENTE**
A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua respeitada os intervalos de Lei. Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA INCOMPLETA**
Quando os empregados forem dispensados pelas empresas em um dia ou antes de completarem a jornada normal, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE DOZE POR TRINTA E SEIS**
As entidades sindicais presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º Inciso XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de doze por trinta e seis horas, mediante as condições seguintes:

a) A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e aos lotados no setor operacional, poderá ser pactuada no regime de doze horas de trabalho por 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, ajustar sua adesão.

c) Na impossibilidade de concessão do descanso intra-jornada, em face da peculiaridade do trabalho, a empresa deverá pagar o adicional da hora suprimida.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TROCA DE ROUPA**
Não será considerado como jornada de trabalho, o tempo limite de 7 (sete) minutos, gastos para cada troca de roupa do empregado que necessitar fazê-la tanto no inicio, meio e fim da jornada diária de trabalho.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA DE FOLGA**
Para o trabalho sob o sistema de revezamento, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da Lei, de modo que o empregado tenha conhecimento no início do mês de quais serão os dias de folga, permitida a alteração de horário de trabalho por parte dos empregados quando houver motivo justificado, com a concordância da empresa.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SAQUE DO PIS**
As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas, desde que não ultrapasse 01 (hum) dia de serviço.

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 jornada incompleta, da Convenção.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSEMBLEIAS**
As empresas não poderão exigir o cumprimento da jornada de trabalho além das oito horas, em dias que forem realizadas Assembleias Gerais da Entidade Sindical Profissional, relativas à negociações salariais, devidamente por esta convocada, desde que feita a comunicação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MUDANÇA DE TURNO**
Em caso de alteração do trabalhador de um turno para outro turno, a empresa deverá cientificá-lo para ter o concorde com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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, correspondente aos meses ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça o pedido à empresa com um mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência.

As férias coletivas totais, parciais ou individuais não deverão iniciar nos dias 24 ou 31 de dezembro e também deverão se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

O pagamento de remuneração das férias e se for o caso, o referido no artigo 135 da CLT, será efetuado até 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - HIGIENE**
As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias, que deveram ser separados para homens e mulheres. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas, deveram ser também providenciados armários para guarda de pertences pessoais.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ÁGUA POTÁVEL**
A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica que poderá ser elaborada nos próprios laboratórios das empresas, e o respectivo laudo ficara a disposição do sindicato profissional. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 na quantidade mínima de 02 (dois), para poder permitir 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 SEGUNDA - CIPA**
A eleição dos membros da CIPA será efetuada conforme a legislação em vigor. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o término de seu mandato.

Os membros da CIPA terão acesso às informações de alterações de leiaute e assuntos de seu interesse, para avaliação de possíveis riscos à saúde física e mental de seus empregados.

**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.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**
Os atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária ou médico particular para justificativas de faltas, deverão ser entregues pelo empregado à empresa (empregador) no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da data de sua expedição, sob pena de invalidade, sendo ainda a validade dos mesmos dependera de visto do serviço médico da empregadora, se houver contestação à mesma deverá ser por escrito.

Parágrafo Único: Mediante atestados detectando funcionários suspeitos de doenças que causam pandemia como a gripe H1N1, será obrigatório que as empresas aceitem os atestados médicos, mesmo que possuam serviço médico na empresa. Caso o funcionário tenha dependentes menores com a mesma doença ou suspeita de estarem acometidos por ela, condição esta devidamente atestada pelo médico, será concedido ao trabalhador licença em período que o médico entenda necessário para evitar o contágio de outros trabalhadores no interior da empresa.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**
As empresas, quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito, manterão condições de pronto atendimento, e manterão em local apropriado caixa de armário equipado com material de primeiros socorros.

Em casos de acidente de trabalho, receitas médicas cuja destinação, para tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não forem provisionadas por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

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.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES, 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, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como das atividades a serem exercidas e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**

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.

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**
As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos até 10 (dez) dias no ano, com o limite de 01 (hum) por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovados.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL, CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA OU REVERSÃO SALARIAL**
As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho continuarão a descontar em cada mês de seus empregados, a contribuição assistencial/negocial, contribuição associativa ou reversão salarial, nos termos previstos no artigo 8º, II, da Constituição Federal, combinado com o artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado também com a Nota Técnica número 03, de 14/05/2019, do Ministério Público do Trabalho, conforme deliberação expressa e autorização das assembleias de cada entidade sindical relacionada a seguir:

**a) STIA Cascavel**: equivalente a um por cento (1,0%) do salário normativo previsto nesta convenção coletiva;

**b) SEIA Umuarama***:* A empresa descontará em cada mês de seus funcionários empregados, as contribuições equivalentes a 2,0% (dois por cento) do salário normativo de efetivação que poderá ser Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa;

**c) STIA Cianorte***:* A empresa descontará em cada mês de seus funcionários empregados, as contribuições equivalentes a 2,0% (dois por cento) do salário normativo que poderá ser Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa em favor do SINTRACIA Cianorte.

I. O recolhimento da Contribuição Assistencial ou Contribuição Associativa, sem multa deverá ser efetuada até o 8º (oitavo) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias e fornecida pela entidade profissional, na rede bancária indicada nas mesmas.

II. Fica assegurado aos integrantes desta categoria profissional não filiados ao Sindicato o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. Para exercer este direito os trabalhadores deverão comparecer espontaneamente na Sede ou Subsedes do SINTRACIA no prazo de até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto da referida contribuição e assinar o Termo de Oposição Padrão fornecido pelo Sindicato.

**d) FTIAPR, STIA Apucarana, STIA Arapongas e Rolândia, STIA Cascavel**, **STIA Carambeí e Região, STIA Dois Vizinhos, STIA Francisco Beltrão, STI Fabricação de Açúcar e Alim de Jacarezinho e Região, STIA Jaguapitã, STIA Marechal C. Rondon, STIA Medianeira, STIMLACA Ponta Grossa e STIA Toledo***:* equivalente a um vírgula cinco por cento (1,5%) do salário normativo previsto na presente convenção coletiva.

**Parágrafo Primeiro**: A disposição do direito de oposição contida no presente parágrafo será observada pela *FTIAPR, STIA Apucarana, STIA Arapongas e Rolândia, STIA Cascavel, STIA Carambeí e Região, STIA Dois Vizinhos, STIA Francisco Beltrão, STI Fabricação de Açúcar e Alim de Jacarezinho e Região, STIA Jaguapitã, STIA Marechal C. Rondon, STIA Medianeira, STIMLACA Ponta Grossa e STIA Toledo*, onde que em consonância com a NOTA TECNICA Nº 02, de 26.10.2018 do MPT, fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato profissional, o direito de oposição ao pagamento da contribuição negocial por manifestação redigida de próprio punho ou digitada, assinada e apresentada diretamente e espontaneamente pelo empregado na sede ou subsede do Sindicato Profissional, no prazo máximo de dez (10) dias contados do dia em que recebeu o primeiro pagamento de salário já reajustado em decorrência do novo instrumento normativo. Se por algum motivo houver recusa do Sindicato, em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. Fica vedada a oposição ao desconto promovida, incentivada ou intermediada pela empresa ou por seus funcionários exercentes de cargos de chefias ou análogos, sendo tal procedimento caracterizado como conduta antisindical.

**Parágrafo Segundo***:* As empresas fornecerão aos Sindicatos Profissionais quando solicitado, relação nominal dos funcionários contribuintes, constando o salário do mês, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia da guia de recolhimento, devidamente quitada.

**Parágrafo Terceiro***:* O recolhimento da Contribuição Assistencial Profissional ou Contribuição Associativa, sem multa deverá ser efetuada até o quinto (5º) dia subsequente ao mês vencido (*com exceção dos sindicatos indicados no item"c", desta cláusula que possuem redações próprias e e*m guias próprias e fornecidas por cada sindicato obreiro, na rede bancária indicada nas mesmas.

**Parágrafo Quarto***:* A multa por atraso do recolhimento da Contribuição Assistencial profissional ou Contribuição Associativa é de dez por cento (10%) sobre o valor devido, por empregado, e se ultrapassar de trinta dias o atraso, além da multa, incidirá mais juros e correção monetária.

**Parágrafo Quinto***:* A disposição contida no parágrafo 1° desta cláusula é diferente em relação ao STIA Marechal C. Rondon, quanto ao prazo máximo para apresentação da carta de oposição ao desconto que é de 30 (trinta) dias contados do dia em que recebeu o pagamento do salário reajustado em decorrência do novo instrumento normativo, conforme Termo de Ajustamento de Conduta celebrado em 03/12/2010 na Ação Civil Pública 00699-2010-668-09-00-2.

**Parágrafo Sexto***:* Caso haja decisão judicial com transito em julgado que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados a titulo de contribuição assistencial/negocial e ou reversão salarial, o sindicato profissional, efetivo beneficiário dos repasses, assume o 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 10 (dez) dias antes da audiência designada, para, querendo, intervir na relação processual caso tenha interesse.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho recolherão ao Sindicato da Indústria de Carnes e Derivados no Estado do Paraná, o equivalente a 1/30 (um trigésimo) de sua folha de salários, a título de Taxa Reversão Patronal, valor este devidamente corrigido pelos índices ora acordado, até o dia 10 de janeiro de 2020, sendo corrigido monetariamente com base na variação da INPC, a partir do prazo fixado.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados que forem emitidas pela Entidade Profissional, mediante prévio conhecimento da empregadora.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Conforme previsto no artigo 625 C da Lei nº. 9.958 (D.O.U. de 13.01.2.000), as entidades dos trabalhadores e o Sindicato Patronal mantém abertas às possibilidades, a qualquer tempo, da implantação de referidas Comissões, cujas normas de funcionamento deverão ser acordadas entre as partes.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

As empresas disponibilizarão as Entidades Profissionais informação contidas no CAGED, ou outra listagem que demonstre a movimentação de empregados, desde que solicitado por escrito.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consulta sobre as questões de interesse dos empregados e dos empregadores.

**Parágrafo Único:** Conforme dispõe o parágrafo 2º do art. 614 da CLT, as empresas afixarão de modo visível em seus quadros de editais a presente CCT.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente Convenção será a Vara de Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

## 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 salário normativo, por empregado, pela inobservância da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multa específica.

## 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 novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021, deverão ser iniciados 30 (trinta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

**PERICLES PESSOA SALAZAR**
*Presidente*
SIND INDS DE CARNES E DERIVADOS NO EST DO PR

**JOSE APARECIDO GOMES**
Presidente
SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA

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

**CIRSO DA SILVA**
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CIANORTE

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

**LEONETE DOS SANTOS VENTURA**
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

**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

**GILMAR TIMM**
Presidente
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENTACAO DE MED PR

**EDVINO ALBRECHT**
Presidente
SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE M C RONDON

**JOAO MOACIR LOPES BELINO**
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDUSTRIAS AVICOLAS, CARNES BOVINA E SUINA E DAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TOLEDO E REGIAO

**JOSE BATISTA**
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE LATICINIOS, CARNES E DERIVADOS E RACOES BALANCEADAS DE CASTRO E REGIAO

**JUAREZ ADAO COUTO DA SILVA**
Presidente
SIND TRABS IND MATE LAT CARNES IND CONG ETC CTBA REG

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

**LUIS PEREIRA DOS SANTOS**
Presidente
SIND.DOS TRAB.NAS IND.DE MASSAS,LATIC.,CARNES,DERIV.E ALIMENT.DE PONTA GROSSA E REGIAO

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