

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003205/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/10/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061898/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.255952/2025-31
DATA DO PROTOCOLO: 15/10/2025

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: e Registro nº:

SINDICATO DA INDUSTRIA DO ACUCAR NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 84.783.885/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MIGUEL RUBENS TRANIN;

E

FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 10.221.574/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,, CNPJ n. 76.349.919/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO PINO DE JESUS;

SIND. TRAB. IND. ACUCAR, MAND. CARNES E EMBUT. AVIC., PISCIC. APIC, BEBIDAS EM GERAL, SUCOS, ALIM. ANIMAL, OLEOS E AZEITES, TRIGO, LAT. PANIF., CNPJ n. 19.902.111/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALDECIR RIBEIRO MENDES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional do 1º grupo a que refere o anexo I, do artigo 577 da CLT, do plano da CNTA, ou seja: Indústria de cerveja e bebidas em geral; do vinho; de águas minerais; do azeite e óleos alimentício; de torrefação e moagem do café; de café solúvel; do trigo. milho, soja e mandioca; do arroz; da aveia; do açúcar; da refinação do sal; de panificação e confeitaria de produtos de cacau e balas; do mate; de laticínios (fabricação de queijo, iogurte, coalhada, requeijão, ricota, doce de leite, resfriamento e pasteurização, leite condensado, dietético, nata leite fermentado com lactobacilos, creme de leite e fabricação de manteiga); de massa alimentícias; de carnes (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 carne, sopas e caldos de carne, tripas e miúdos de animais); de produtos Avícolas (abate e frigorificação de aves, embutidos em geral, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, extratos de aves, sopas e caldos de aves, tripas e miúdos de aves), do frio; do fumo; de imunização e tratamento de frutas; do beneficiamento do café; alimentar de congelados, supercongelados, sorvetes, concentrados e liofilizados; de rações balanceadas; de pesca; de produtos alimentares diversos (merenda escolar, dietéticos, adoçantes, leveduras, coalhos, fabricação de vinagre, amendoim e castanha de caju torrados e salgados, pós-alimentícios, pudins, gelatinas, refrescos,**

industrialização do chá, baunilha, colorau, mostarda, páprica, maionese, ovo em pó, gérmen de cereais, coco ralado, fécula de batata, enzimas para indústrias alimentares, sucos e concentrados de frutas); de beneficiamento e empacotamento de produtos alimentares, empregados e funcionários, mesmo terceirizados, que atuam e trabalham no ramo das empresas/indústrias da área de alimentação e outros, enfim de todos os trabalhadores com vínculo empregatício direto e mesmo laborando em empresas que prestam serviço como terceirizadas, com abrangência territorial em Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/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, Cambé/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo Mourão/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, Cruzeiro do Sul/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 Camargo/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florai/PR, Floresta/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, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Ibiporã/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/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, Jataizinho/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Lapa/PR, Laranja/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leopoldina/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Londrina/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mallet/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/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, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/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, Ourizona/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Paiçandu/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/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 Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR,

Quedas do Iguacu/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Rebouças/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguacu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguacu/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 Carlos do Ivaí/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São João/PR, São Jorge do Ivaí/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 Mateus do Sul/PR, São Miguel do Iguacu/PR, São Pedro do Iguacu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Sapopema/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguacu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguacu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tamarana/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/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, União da Vitória/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial, a partir de 01/05/2025, da categoria profissional dos “industiáriós” do açúcar será de **R\$1.593,90 (um mil quinhentos e noventa e três reais e noventa centavos)**.

Parágrafo único: O piso salarial estabelecido nesta cláusula será aplicável também aos Aprendizés, nos termos do § 2º do Art. 428 da CLT.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Para os empregados admitidos ou empresas constituídas após a data base, o reajustamento salarial será feito proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado a fração igual ou superior à 15 dias de trabalho.

CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante que se situarem acima do piso salarial previsto na cláusula anterior, serão corrigidos nas datas e índices indicados a seguir, com base nos salários vigentes em 30/04/2025: a partir de **1º de maio de 2025**, reajuste no percentual de **5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento)**.

Parágrafo Primeiro - Poderão ser compensados todos os aumentos gerais concedidos de forma compulsória ou espontânea, no período de maio/2024 à abril/2025.

Parágrafo Segundo - Não poderão ser compensados todos os aumentos salariais individuais concedidos por término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, transferência de cargo, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial, determinada por sentença transitada em julgado (Instrução Normativa nº01).

Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados demonstrativo de pagamento contendo: identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, recolhimento do FGTS, especificando também o cargo e o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês, respeitando o período de apropriação (abrangência das folhas de pagamento das empresas).

Para os empregados que percebem remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

Destacando-se, que referido demonstrativo poderá ser disponibilizado de forma impressa, via internet banking ou caixa eletrônicos, também quando solicitado pelo empregado.

Parágrafo Único: O empregador poderá adotar a emissão de demonstrativo de pagamento digital, servindo o comprovante de transferência bancária como recibo para os funcionários que autorizem pagamento do salário via conta bancária ou conta salário, nos termos do parágrafo único do artigo 464 da CLT.

CLÁUSULA SÉTIMA - DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagdos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábado compensado, se este for o quinto dia útil do mês.

CLÁUSULA OITAVA - FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS/VERBAS RESCISÓRIAS

A empresa poderá efetuar o pagamento dos salários por meio de créditos em conta corrente, ou conta salário aberta para esta finalidade. A discriminação dos valores creditados serão através de demonstrativos correspondentes que serão disponibilizados aos empregados, sendo que o crédito correspondente na conta bancária equivale a quitação do mesmo, dispensando-se com o presente outras formalidades.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA NONA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de salário igual ao do homem, para cargo igual, registrado em carteira, da função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Constituição Federal.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão efetuar descontos em folha de pagamento, tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmio de seguro de vida e seguro saúde, assistência médica, laboratorial, odontológica e farmacêutica, vale refeição, vale transporte, mensalidades e despesas efetuadas na associação de funcionários, empréstimo e/ou financiamentos, auxílio bolsa/educacional, telefonemas, prejuízos causados, multas e prejuízos financeiros e morais decorrentes de infrações de trânsito, por culpa ou dolo do empregado, mensalidades às sindicatos, contribuição sindical, transporte, fotocópias, marmitas, materiais usados e outros itens que sejam do interesse dos empregados e seus dependentes, mediante autorização por escrito do envolvido.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE SINDICAL

O desconto da mensalidade sindical dos associados do sindicato será feita pelas empresas diretamente em folha de pagamento, conforme determina 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.

Os descontos das mensalidades em folha de pagamento, somente poderão cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação do sindicato dos trabalhadores beneficiado ou após comprovado pela empresa o desligamento do empregado por demissão, transferência ou aposentadoria, ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do sindicato, apresentados através do Departamento pessoal das empresas.

Quando autorizado o desconto da mensalidade em folha de pagamento, o sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual de mensalidade, hipótese em que valerá como tal o envelope de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados, o desconto de convênios médicos, odontológicos e de supermercados firmados pelo sindicato obreiro, desde que por estes autorizados.

Parágrafo único: O repasse para o sindicato obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuados até o quinto dia após o pagamento dos salários. Em caso de atrasos o pagamento deverá ser corrigido por parte da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

O desconto da contribuição negocial/assistencial de 1% DO PISO SALARIAL de acordo com o art. 8º, inciso IV da Constituição Federal e artigos, 511, 512, 513 e 545 da CLT, combinado com **Tema de Repercussão Geral 935 STF**, valendo como autorização expressa o instituído em assembleia geral extraordinária realizada na sede da entidade da data base da categoria assim sendo incluso em Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados e com considerando a manifestação da vontade dos trabalhadores faz-se por meio da Assembleia, o que se costuma chamar autonomia da vontade privada coletiva.

a) A multa por atraso de recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL É DE 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de 1% (um por centos) ao mês;

b) O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL sem multa, é o 5º (Quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias na rede bancária indicada nas mesmas;

c) As empresas efetuarão o desconto acima citado como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus, sendo as entidades profissionais signatárias integralmente responsáveis pelo cumprimento das decisões das respectivas Assembleias Gerais e por eventuais reclamações administrativas ou judiciais e respectivas consequências, que porventura advierem do cumprimento desta cláusula;

d) DIREITO DE OPOSIÇÃO: Fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato o direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional. O direito de oposição poderá ser exercido pelo trabalhador:

I - até 30 (trinta) dias após a data da assinatura e protocolo do Acordo Coletivo de Trabalho junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Primeiro: a) A oposição deverá ser apresentada individualmente ao Sindicato dos Trabalhadores por meio de carta firmada de próprio punho.

b) A carta poderá ser enviada via postal, pelo empregado, com aviso de recebimento, quando o empregado residir nas cidades onde a entidade sindical não houver sede ou sub-sedes.

c) A data da postagem será considerada como a data da apresentação.

Parágrafo Segundo: O Sindicato dos Trabalhadores é responsável pela ampla divulgação e informação aos trabalhadores e empregadores acerca do valor, da data do início da cobrança, da forma de cálculo, bem como do direito de oposição relativos a esta contribuição.

Parágrafo Terceiro: Caso a empresa venha a reajustar o salário normativo do trabalhador sem Termo Aditivo em Acordo vigente, a empresa pagará a entidade sindical, a diferença do reajuste no percentual mencionado retroativo pelo período sem que haja desconto na folha do trabalhador.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Será garantido ao empregado admitido para o mesmo cargo de outro, cujo contrato de trabalho foi rescindido sem justa causa, igual salário ao menor pago ao ocupante do mesmo cargo, sem considerar vantagens pessoais. Não se incluem os cargos que possuam único no seu exercício.

Parágrafo único: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá o salário do substituído.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUTENTICAÇÃO DE DEPÓSITOS DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas poderão efetuar o crédito dos valores referente ao pagamento mensal ou verbas rescisórias em conta corrente ou conta salário aberta para este fim. O crédito em conta valerá como recibo de quitação das verbas devidas, em banco indicado pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESGATE DO PIS

As empresas envidarão esforços para celebrar convênios com a CEF (Caixa Econômica Federal), para crédito dos valores relativos ao PIS, na folha de pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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, na folha da competência seguinte, salvo diferenças muito expressivas que serão pagas em até 10 dias.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ACIDENTE DE TRABALHO

Quando a empresa não providenciar a documentação necessária, após o 31º dia, para habilitar o empregado a receber junto à Previdência Social o seu benefício, a mesma se responsabilizará pelo respectivo pagamento integral do trabalhador, podendo posteriormente reembolsar tais valores do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Sendo o atraso causado pelo empregado, a empresa estará isenta de qualquer responsabilidade.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PERICULOSIDADE

Permanecendo as condições perigosas constatadas em laudo pericial de órgão especializado em Higiene e Segurança do Trabalho, as empresas pagarão aos empregados submetidos a essas condições de trabalho, o adicional de periculosidade previsto na Legislação em vigor.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS

As empresas manterão convênios com farmácias, para descontos e dilatação nos prazos de pagamento, para que os trabalhadores possam adquirir exclusivamente medicamentos sob receita médica. Os custos serão assumidos pelos usuários, com desconto em folha de pagamento.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão aos herdeiros legais do trabalhador falecido, devidamente habilitados, além das verbas rescisórias, um auxílio financeiro correspondente ao valor do último salário percebido pelo empregado, limitado a 04 (quatro) vezes o salário normativo da categoria vigente no mês da ocorrência.

Nas empresas que possuem plano de seguro de vida em grupo, não se aplicará essa exigência, desde que tal plano cubra o valor acima fixado.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão na CTPS, após o período de experiência o real cargo do empregado na época da safra, convencionando-se que o empregado exercerá na entressafra a função que for determinada pela empresa desde que seja respeitado o nível salarial e a capacidade física, nos termos da CLT.

Quando solicitado pelos empregados ou pelo Sindicato, as empresas ficam obrigadas a fornecer uma declaração constando eventuais funções exercidas na entressafra.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA READMISSÃO

É permitida a admissão de trabalhadores através de contrato de safra nas hipóteses de atividades sazonais, nos termos de lei. A readmissão do mesmo empregado para a safra seguinte e subseqüentes não implicará em reconhecimento da unicidade contratual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TEMPO PARA ANOTAÇÃO DA CTPS E INSTITUIÇÃO DA CTPS ELETRÔNICA

O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado por escrito obrigatoriamente contra recibo do empregado, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar nesse período.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO TEMPORÁRIO

A empresa em suas atividades produtivas poderá utilizar de mão de obra temporária, conforme dispõe a Lei n. 6019 de 03.01.74, observando o critério previsto no Art. 16 do Decreto 73.841 de 13.03.74 e em qualquer hipótese, responderá solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - FUNÇÕES E CARGOS DE CONFIANÇA

As partes signatárias da presente CCT, anuem e reconhecem que os cargos com nomenclatura de Coordenador, Supervisor, Gerente, Chefe e Diretor são cargos enquadrados como função/cargo de confiança equiparados ao Art. 62 da CLT, os quais de fato tem poder de mando, não cumprem um horário pré-determinado de trabalho e não possuem controle de jornada.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa poderá adotar livre estipulação nas relações de contrato de trabalho para os cargos de confiança, bem como para todos os colaboradores que estiverem inseridos na hipótese do Art. 444, § único, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ARQUIVAMENTO DE DOCUMENTOS TRABALHISTAS DE FORMA ELETRÔNICA

Desde que pactuado expressamente entre as partes, fica autorizado arquivamento por meio de microfilme ou por meio digital de todos os documentos da relação laboral, a exemplo de holerites, controles de jornadas, recibos de qualquer natureza, etc. Hipótese em que se equipará a documentação físico para todos os efeitos legais, conforme estabelecido no inciso X do Art. 3, da Lei13874/19.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MOVIMENTAÇÃO TEMPORÁRIA EMPREGADOS EM RAZÃO DE BAIXO MOVIMENTO OPERACIONAL

Com a finalidade da preservação do trabalho, protegendo a relação de emprego, fica assegurado à EMPREGADORA o direito de realocação temporária de empregados, em períodos de baixo movimento operacional, especialmente durante a entressafra, mesmo que as atividades desempenhadas não sejam inerentes aos respectivos cargos registrados em carteira profissional, levando-se em consideração a capacidade de trabalho de cada empregado, mediante anuência prévia do funcionário.

PARAGRAFO PRIMEIRO: A atividade desenvolvida nesse período não será considerada desvio ou acúmulo de função, tampouco poderá servir de situação geradora de equiparação salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Entende-se por "período de baixo movimento operacional", para fins de aplicação desta Cláusula, o período de tempo no qual a área onde esteja alocado o empregado opere abaixo da capacidade, por razões técnicas ou operacionais, independentemente da vigência da safra canavieira.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MOVIMENTAÇÃO TEMPORÁRIA DE EMPREGADOS EM RAZÃO DE TREINAMENTO/APRENDIZAGEM

A movimentação temporária também poderá ocorrer nos casos em que houver a necessidade de treinamento/aprendizagem, tendo em vista promoção de cargo, e poderá durar até 90 (noventa) dias, e sendo de supervisão, chefia e formação superior, o período de experiência será de até 120 (cento e vinte) dias, sendo que ao final deste período o empregado terá sua capacidade de ocupar novo cargo avaliada, de acordo com critérios objetivos estabelecidos pela EMPREGADORA.

PARÁGRAFO ÚNICO: Com a finalidade de preservação do trabalho, nos casos em que o empregado não obtiver desempenho satisfatório que o habilite ser promovido, nos termos do caput desta cláusula, este poderá ser reconduzidos ao cargo de origem, a critério da EMPREGADORA, sem que isso caracterize rebaixamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

No caso de readmissão de empregados, que exerciam as funções de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, para exercerem a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecedem 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 (art. 9º, Lei 7.238).

Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos trinta dias que antecedem a data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (maio), as

verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

Relações de Trabalho □ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PEDIDO DE CREDENCIAMENTO

As entidades acordantes convencionam que pleitearão junto à DRT o credenciamento provisório dos profissionais que compõem o SESMT, que estiverem fazendo curso regular de referida formação técnica.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa prestará 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 práticas de atos que os levem a responder a ação penal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGUROS E ASSOCIAÇÕES

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado e ex-empregado e desde que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos na empresa, de sua participação em Seminários e Congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REVISTA

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

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 a empregada comunicar, obrigatória e imediatamente, à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

Desde a comunicação da concepção é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas e equipamentos reprodutivos, durante os 03 (três) primeiros meses de gestação.

ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL: o segurado que sofreu acidente de trabalho ou de constatação de doença profissional tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção do auxílio acidente.

No caso de alta médica e existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 60 (sessenta) dias, o emprego até a decisão final do instituto previdenciário, ressalvando-se que o pagamento do salário está condicionado a prestação de serviços.

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

ENFERMIDADE: no caso de cirurgias, com afastamento do trabalho por prazo superior a 30 (trinta) dias, o empregado gozará de estabilidade de 3 (três) meses, contados da data do seu retorno ao trabalho.

SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO: os empregados selecionados para prestarem serviço militar, terão estabilidade desde o alistamento até 30 dias após a dispensa pelo órgão das forças armadas. As empresas que desejarem poderão reverter esta

estabilidade, antes da incorporação, através do pagamento de mais 01 (um) salário, a título de indenização, além do aviso prévio.

PARÁGRAFO ÚNICO. Não se aplica o disposto nesta cláusula os casos de:

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE - MEMBROS DA CIPA

Fica assegurado aos membros eleitos para cargos de direção da CIPA, titulares e suplentes, garantia de emprego em consonância com as disposições legais vigente, ressalvada a hipótese de dispensa por justa causa.

Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A) Competirá a cada empresa de comum acordo com seus empregados e Sindicatos Laborais, fixar a jornada de trabalho, conforme previsto no inciso I, do Art. 611-A, CLT.

B) Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 horas mensais, inobstante haja mudança de turno, escala, regime de compensação ou de horário na entressafra.

C) A jornada normal de trabalho será de 44 horas semanais, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas, inobstante o revezamento, sendo permitida a compensação de horários.

D) Fica a critério de cada empresa estabelecer as escalas de revezamento, podendo, inclusive, adotar a escala relativa ao regime de 5 x 1 (cinco por um), que compreende labora em 05 (cinco) dias da semana, com uma jornada diária de 7h20 e o descanso no 6º (sexto) dia, sendo que a escala de folga deverá prever que os empregados tenham descanso no domingo ou outro dia da semana, ficando sempre limitada a jornada normal a 44 horas semanais e compensando-se, deste modo, todos os domingos e feriados existentes no ano, independentemente da folga recair nos dias especificados no calend´rio. Quando as folgas remuneradas o sexto dia não forem suficientes à cobertura de todos os domingos e feriados existentes no período de vigência da escala de revezamento, as empresas pagarão as horas trabalhadas nesses dias não compensados, com o adicional de 100% além do valor do repouso

em si. Na elaboração da escala de folga ou rodízio de folga, a empresa deverá observar o que preceitua o Art. 2º da Portaria n. 417/66 do Ministério do Trabalho, ou seja, a folga deverá recair necessariamente no domingo a cada 7 (sete) semanas de trabalho.

E) As partes reconhecendo que é essencial o trabalho no setor sucroenergético, nas atividades industriais e de apoio durante os sete dias da semana. Fica convencionada a possibilidade de trabalho aos domingos e feriados, sem a necessidade de autorização prévia do Ministério do Trabalho.

F) Estando os funcionários de comum acordo, poderá ser estabelecido pela empresa, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, conforme preceituado pelo Art. 59-A da CLT.

G) Devido ao clima, sazonalidade e mudança de setor ou função, fica o empregador autorizado a alterar o turno e a jornada de trabalho durante o contrato de trabalho sem necessidade de aditivo ou alteração contratual e não implicando essas alterações em turno de revezamento. Para tanto, deve-se respeitar o aviso prévio do empregado de 24 horas e sempre que possível, aplicar referida alteração após a folga.

H) Fica autorizada a empresa a criação de jornada e turnos alternativos, considerando as condições gerais de trabalho e a necessidade específica de cada setor, desde que respeitadas as normas legais e o disposto no presente acordo, inclusive quanto a intervalo. Devendo haver a comunicação ao Sindicato Laboral, quando houver a aplicação para grupos superiores à 10 pessoas.

I) O empregador fixará o início e o respectivo término das jornadas descritas nos acima, desde que estabelecidos dentro dos limites da jornada e horas extras diárias e intervalos de no mínimo 00:30 (trinta minutos) e no máximo 02:00 (duas horas), usufruídos em uma ou no máximo duas vezes no dia.

J) A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PROCESSAMENTO DE DADOS - DIGITADOR

Será de 06 (seis) horas diárias a jornada dos trabalhadores que operem computadores (terminais) ininterruptamente, sem prejuízo da remuneração mensal recebida.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

A empresa poderá adotar horários de compensação, visando a eliminação total do trabalho aos sábados, dispensando-se maiores formalidades, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor, com as seguintes jornadas de trabalho:

a) 08:48 horas de segunda à sexta-feira

b) 09:00 horas de segunda à quinta-feira e sexta-feira 8:00 horas

PARÁGRAFO ÚNICO: A prática de eventuais horas extraordinárias ou mesmo a realização de trabalho nestes dias destinados à compensação (sábados), não acarretarão nulidade do acordo de compensação celebrado, sendo considerada, para todos os efeitos legais como hora extraordinária aquele que efetivamente ultrapassar a jornada da compensação no decorrer da semana e integrais as que forem realizadas nos sábados compensados, ou seja, somente serão consideradas como horas extras as que ultrapassarem as 44 horas semanais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Alternativamente à compensação prevista na cláusula quadragésima primeira, o excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de um ano a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme §§ 2º e 3º do art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei n.º 9.601/98 e pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2.001.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A sistemática de Banco de Horas abrange toda e qualquer hora suplementar, podendo a sua compensação ocorrer em dias de sábados e/ou qualquer outra dia, dentro do prazo de 1 (um) ano, a contar do início da celebração deste instrumento coletivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A compensação prevista nesta cláusula, poderá se dar com a folga integral ou parcial, dentro do prazo de vigência acima estipulado. Na folga integral, o empregado deixará de laborar nos dias determinados para a compensação, sendo que na folga parcial, o empregado poderá encerrar o expediente antes do término da jornada normal ou começar o labor após o início da jornada normal.”

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que decidirem pela implantação do sistema mencionado nesta cláusula deverão firmar acordo coletivo com o sindicato obreiro ou, alternativamente, firmar com seus empregados um termo, onde o empregado dê sua aquiescência na compensação denominada de Banco de Horas. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGAS

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixado no quadro de avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração do horário de trabalho por parte dos empregados, quando houver motivo justificado com a concordância da empresa.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO PONTO

O empregador utilizará de controles manuais ou eletrônicos de apuração da produção e da jornada de trabalho do empregado, ficando autorizado a adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho obedecendo os termos contidos no Art. 3º da Portaria n.373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os empregados assinarão os controles mensalmente, onde constarão os horários de trabalho e a produção do mês.

Para as empresas com mais de vinte funcionários, fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito ou acordo coletivo de trabalho, de acordo com o previsto no Art. 74,§4 CLT.

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

B) A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria n. 3626/91 desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

C) Será obrigatório anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedada qualquer anotação por outra pessoa.

D) Não serão considerados como extras, os cinco minutos que antecedem e/ou posteriores às anotações do cartão ponto diário.

E) As ausências ao trabalho não remuneradas e as horas extras efetuadas após o fechamento do cartão ponto, serão computados no mês subsequente, com base na remuneração deste mês.

F) Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (Incluído pela Lei 13874/19).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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, mediante prévio aviso aos empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: As horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento do cartão ponto poderão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, observada sempre a base de cálculo para as horas extras a do efetivo pagamento.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ao serviço por motivo de doença, serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos contendo obrigatoriamente, o CID (Código Internacional de Doenças), fornecidos pelo SUS. Nas localidades onde a mencionada Instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico. Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos atestados dependerá de validação do médico do trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado que for afastado do trabalho por acidente de trabalho ou por auxílio doença, quando receber alta do INSS através de correspondência COMUNICAÇÃO DE RESULTADO DE EXAME PERICIAL (CREM) dirigida exclusivamente ao mesmo, este deverá procurar a empresa para comunicá-la deste aviso e o mesmo deverá retornar ao trabalho com o aval do médico da empresa. O não retorno ao trabalho ou a não comunicação poderá ser objeto de sanção disciplinar pela empregadora.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Ficarão abonadas as ausências ao serviço do empregado estudante, quando da prestação de exames em escolas de formação regular, no caso da coincidência com horários de trabalho, desde que haja comunicação à empresa com antecedência mínima de três dias e posterior comprovação por escrito no prazo de uma semana após a ocorrência.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar o empregado, indicando por escrito, contra recibo passado pelo empregado, a falta grave cometida pelo mesmo.

Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação, à empresa será facultado supri-lo mediante assinatura de duas testemunhas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA ESPECIAL

As empresas poderão adotar, em relação aos empregados que exerçam funções que dizem respeito à segurança patrimonial, jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sendo que eventual excesso de jornada na semana será compensada com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e descanso semanal remunerado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA INTERMITENTE

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, de acordo com o previsto no Art. 134, §1 CLT.

Parágrafo Primeiro: No caso de concessão de férias coletivas, a empresa fica autorizada a fazer a conversão do abono pecuniários de 1/3 do período das férias, nos termos do §2 do Art 143 da CLT, respeitando os períodos mínimos de concessão de férias previstos legalmente.

Parágrafo Segundo: Fica convencionada a possibilidade de ser concedido o início das férias no período de 01 dia que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

Por ocasião da admissão, a empresa informará aos seus empregados sobre a necessidade de uso, bem como, sobre o funcionamento dos EPI's e EPC's, através do departamento do SESMT ou pelos membros da CIPA.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S

Quando necessários na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados implicará em falta grave.

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

PARÁGRAFO QUINTO: Fica estabelecido que a guarda dos documentos poderá ser feita de forma física ou eletrônica, sendo que a eletrônica terá a mesma validade que a cópia física.

CIPA □ composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CIPA

Se a empresa, por definição legal, tiver que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, esta convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais, com exceção daqueles submetidos a contrato por prazo determinado.

O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a posse dos cipeiros.

O cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAME MÉDICO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 local apropriado, caixa ou armário contendo material de primeiros socorros.

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.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - HIGIENE

A empresa manterá a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, a empresa providenciará local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de conservação (geladeira) e aquecimento das mesmas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO. O resultado do exame anual deverá ser afixado no quadro de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado a entidade profissional.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CAMPANHAS DE ESCLARECIMENTO

Os sindicatos representativos da categoria profissional comprometem-se a desenvolver campanhas de esclarecimento junto a seus filiados, visando estimular

a ordem e limpeza no ambiente de trabalho, contribuindo, desta forma, com a segurança e o bem estar dos trabalhadores.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos sindicatos profissionais, local e meio para esse fim, quando solicitado.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO

Aos dirigentes da entidade profissional fica assegurado o ingresso nas dependências da empresa, para acompanhamento de fiscalização realizada pela DRT.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Fica convencionado que a rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, cujo vencimento venha a cair em qualquer dia do mês de março, as empresas concretizarão ao desconto da contribuição sindical, mediante autorização do funcionário.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CELEBRAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS

Fica ressalvado o direito de celebração de acordos coletivos entre as empresas e os sindicatos representativos de seus empregados, ou, na falta destes, a Federação, visando estabelecer as condições para a existência de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e outros assuntos de interesse mútuo, prevendo condições diferenciadas com relação à qualquer cláusula da presente CCT, prevalecendo as especificações acordadas em Acordo Coletivo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelo sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas, mediante entendimento prévio com a entidade profissional, 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.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - COMISSÃO MISTA SINDICAL DE CONCILIAÇÃO

A Comissão Paritária de Conciliação Prévia tem por atribuição exclusivamente, a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas.

A Comissão não poderá adotar qualquer juízo de valor ou julgamento das questões relativas entre as partes envolvidas na conciliação.

A Comissão não tem poderes de arbitragem, limitando-se unicamente as suas atribuições conciliatórias.

70.1 Composição e indicação dos membros da Comissão

A Comissão de Conciliação Prévia será paritária, composta por um representante indicado pelo Sindicato Profissional e um representante indicado pela Empresa, com seus respectivos suplentes, mediante livre escolha da entidade sindical e empresarial.

70.2- Conciliadores

Os representantes indicados pelas entidades sindical e empresarial para comporem a Comissão Paritária de Conciliação Prévia serão denominados CONCILIADORES.

Os Conciliadores poderão ser remunerados pelas entidades sindical e empresarial que representam. Nesta hipótese, a responsabilidade jurídica será da entidade sindical respectiva, inclusive quanto a encargos fiscais e sociais.

Caso a Comissão venha a ter recursos financeiros próprios para remuneração dos conciliadores, estes recursos serão repassados ao sindicato profissional para efetuar o pagamento da remuneração e demais despesas.

70.3)- Local de funcionamento da Comissão

A Comissão Paritária de Conciliação Prévia será instalada nas dependências do Sindicato Profissional, em local para sua exclusiva utilização.

A Comissão poderá realizar sessões em outros locais, inclusive em qualquer Município das bases territoriais do Sindicato Profissional e da Empresa convenente.

Os convenientes expedirão edital comunicando aos seus representados a constituição, finalidades, composição, local e horário de funcionamento da Comissão.

70.4) – Sessões da Comissão

As sessões da Comissão serão realizadas em dia e hora ajustados pelos seus componentes, dando-se ampla divulgação aos trabalhadores e empresas interessados.

As sessões serão destinadas exclusivamente às partes envolvidas, facultando-se a presença de:

01 (hum) dirigente sindical de cada parte.

01 (hum) advogado de cada parte.

A sessão de conciliação somente poderá ser realizada com a presença paritária dos conciliadores.

No caso da ausência de conciliador a sessão poderá adiada, com a concordância das partes interessadas. Havendo discordância de uma das partes será expedida certidão pelo membro conciliador presente relatando a ausência e a impossibilidade de conciliação dando por cumprida a formalidade prevista na Lei 9958/2000.

70.5) – Apresentação da Demanda

A demanda será formulada por escrito pelo empregado interessado ou seu representante, sempre com a assinatura do trabalhador, entregue à Comissão, que dará recibo em cópia.

A demanda poderá ser reduzida a termo pela Comissão por solicitação do empregado interessado, que ficará com cópia da mesma.

O Sindicato Profissional disponibilizará assessoria jurídica ao empregado, para orientar e /ou elaborar o pedido, quando solicitado.

O empregador, por si ou seu representante legal, poderá apresentar demanda, aplicando-se no que couber, o procedimento previsto neste instrumento.

A demanda receberá número de ordem e de ano, sendo registrada em arquivo específico, com o nome e endereço das partes.

70.6) – Remessa da Demanda

A demanda será remetida pela Comissão à Empresa com aviso de recebimento postal, ou entregue diretamente mediante protocolo, através de notificação específica, ou, ainda, por qualquer outro meio que comprove seu recebimento.

Caso a empresa não venha a ser localizada não poderá ser notificada por edital, expedindo-se a certidão negativa para os fins previstos na Lei 9958/00.

70.7) – Prazo para realização da Sessão de Conciliação

O prazo para apresentação da demanda junto a Comissão de Conciliação Prévia é o mesmo previsto na legislação trabalhista, ou seja, de 02 (dois) anos.

A sessão de conciliação será designada no prazo máximo de 10 dias contados a partir do primeiro dia útil após a apresentação da demanda à Comissão. No caso do último dia recair em Domingo ou feriado, haverá prorrogação automática do prazo referido para o primeiro dia útil seguinte.

70.8) – Realização da Sessão de Conciliação

É obrigatória a presença de ambos os membros da Comissão para a realização da sessão de conciliação, à qual deverão estar presentes o trabalhador interessado, seu representante, se houver, e o empregador e/ou seu representante.

No caso de solicitação de adiamento por parte do trabalhador ou do empregador, a Comissão poderá adiar a sessão, desde que a parte presente concorde expressamente.

No caso de ausência de ambas as partes, o pedido será arquivado.

No caso da ausência do trabalhador, não haverá sessão de conciliação, permitindo-se ao trabalhador reapresentar a sua demanda por apenas mais uma vez.

Ocorrendo motivo de força maior, poderá a Comissão adiar a sessão independente de consulta à parte presente.

70.9) – Apresentação de Documentos

As partes poderão apresentar documentos para exame da Comissão, como subsídios ao procedimento conciliatório, ficando os mesmos à disposição das partes interessadas.

A procuração, carta de preposto ou qualquer documento de representação serão arquivados pela Comissão juntamente com a demanda e a ata da sessão. A Comissão, caso julgue necessário, poderá arquivar qualquer documento apresentado pelas partes.

70.10) – Testemunhas

A Comissão não está obrigada a ouvir as testemunhas indicadas pelas partes envolvidas. Entretanto, com a concordância das partes, poderão ser solicitadas informações sobre os fatos constantes do pedido.

Não será lavrado termo das declarações, que serão meramente subsidiárias ao procedimento conciliatório.

70.11) – Conciliação

A Comissão terá ampla liberdade de conduzir os trabalhos de conciliação entre as partes envolvidas, durante o prazo necessário ao bom desempenho de suas atribuições.

No caso de êxito da conciliação, será lavrada Ata constando as condições do acordo, inclusive ressalvas. A Ata será assinada pelos membros da Comissão, empregado, empregador ou seu representante, advogados e dirigentes sindicais presentes. Cópia da Ata será entregue às partes.

No termo de acordo poderão ser consignadas multas e cláusulas penais para o caso de seu descumprimento.

Poderão ser consignadas na ata, resumidamente, observações solicitadas pelas partes, sobre os fatos da demanda.

70.12) – Impossibilidade de Conciliação

Não sendo possível a conciliação será lavrada ata registrando a presença das partes, ou a ausência de uma ou ambas, assim como outras observações que a Comissão julgar pertinentes. Cópia da ata será entregue a(s) parte(s) presente(s).

70.13) – Cumprimento do Acordo

Poderão ser estabelecidas condições vincendas a serem cumpridas perante a Comissão, ficando fixadas as conseqüências pelo descumprimento da obrigação assumida.

70.14) – Arquivamento

Encerrado o procedimento da conciliação, a Ata e demais documentos serão arquivados pela Comissão.

70.15) – Presença de Preposto

O empregador poderá ser representado por preposto indicado em Carta de Preposição, com poderes expressos para realizar acordos e assumir demais obrigações perante a Comissão.

70.16) – Advogado

As partes poderão ser acompanhadas por advogado. O empregador poderá ser representado por advogado com poderes expressos em procuração, que possibilitem a efetivação de acordo.

70.17) – Taxa de Manutenção

Sobre o valor estabelecido no acordo será cobrado o percentual de 5% (cinco por cento), a ser pago totalmente pela empresa, limitado ao teto mínimo de R\$ 100,00 (cem reais) e o máximo de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais).

Esse valor constará da Ata e será recolhido em conta bancária da entidade sindical profissional, e/ou por outro meio, mediante recibo, as quais arcará com os seus custos respectivos.

No caso de impossibilidade de acordo, a empresa pagará a importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a título de taxa de manutenção recolhida a favor da Comissão.

Quando a sessão de conciliação estiver sendo realizada em função de um pedido de demanda formulado pelo trabalhador pela segunda vez face sua ausência na primeira audiência, e desde que não haja acordo, a taxa de manutenção de R\$ 50,00 (cinquenta reais) será dividida em partes iguais entre a empresa e o trabalhador.

70.18) – Funcionamento e Manutenção da Comissão

A Comissão terá seu funcionamento garantido pelas entidades signatárias, através de normas fixadas neste instrumento.

Funcionários e assessores que porventura prestem serviços à Comissão deverão ter suas situações jurídicas predefinidas por escrito entre as entidades sindicais.

No caso dos valores recolhidos em favor da Comissão não serem suficientes para sua manutenção, ambas as entidades serão responsáveis em partes iguais pela cobertura das despesas havidas.

70.19 – Rescisões dos Contratos de Trabalho

A Comissão não tem poderes para rescindir contratos de trabalho, nem oferecer assistência ao ato rescisório, privativo da entidade sindical profissional.

70.20 – Curso de formação de Conciliadores

As entidades sindical e empresarial convenientes realizarão cursos de formação de conciliadores observando, entre outros temas, questões sobre: relações humanas, postura ética profissional, noções de macro e micro empresa, técnicas de mediação, normas constitucionais do trabalho, legislação do trabalho e complementar, cálculos trabalhistas, aplicação de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

A carga horária do curso será fixada em projeto específico e os recursos financeiros para efetivação dos cursos poderão ser solicitados ao FAT e outros organismos.

70.21 – Arquivo e Cadastro

A Comissão manterá arquivo dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho do setor econômico/profissional dos últimos 05 (cinco) anos.

A Comissão manterá cadastro com a relação e endereço das empresas abrangidas.

70.22 – Palestras e divulgação

As entidades sindical e empresarial convenientes realizarão palestras aos trabalhadores sobre as finalidades e funcionamento da Comissão. Também propiciarão meios para divulgar os trabalhos da Comissão entre as empresas, trabalhadores, outras entidades sindicais e organismos públicos.

70.23 – Assistência das Federações

As Federações respectivas comprometem-se a prestar assistência técnica e de orientação à Comissão, inclusive realizando cursos e seminários de atualização sobre questões relativas às normas e convencionais.

70.24 – Alterações

As alterações neste Termo poderão ser efetivadas a qualquer tempo por consenso entre as entidades signatárias, decorrentes de questões relativas ao funcionamento da Comissão Paritária de Conciliação Prévia, inclusive quanto à sua dissolução.

70.25 – Casos omissos

Os casos não previstos neste Termo deverão ser discutidos entre as entidades convenientes.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RESPEITO ÀS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

As entidades acordantes, objetivando o equilíbrio social e a harmonia das relações sindicais e de empresas-empregados, comprometem-se a respeitar as cláusulas aqui pactuadas, buscando sempre, através de conversações e do diálogo franco, a superação de problemas e eventuais conflitos durante a vigência desta convenção.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - TERMO ADITIVO E EXCEÇÃO AO PRAZO DE VIGÊNCIA

As partes em qualquer época poderão firmar Aditivos à presente Convenção.

Parágrafo Único: Excetuam-se da vigência da presente CCT (prevista na cláusula primeira), as cláusulas terceira, quarta e quinta, as quais vigerão até 30 de abril de 2026, devendo seu processo de revisão iniciar-se 60 dias antes do término desta vigência.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE

Fica instituída multa por infração às disposições clausuladas nesta convenção, por empregado, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do Piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer e que reverterá em favor do prejudicado.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - QUADROS DE AVISO

Publicações, avisos, acordos, convenções coletivas, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadros de avisos, situados em local visível e de fácil acesso que serão previamente acordados entre o sindicato e a administração da empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - FORO

Para dirimir quaisquer dúvidas à presente, fica eleito o foro da Vara do Trabalho ou juízo de direito da localidade de prestação de serviços.

Por assim haverem convencionado, assinam esta, em 2 (duas) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo depositada, registrada e arquivada através de requerimento ao Ministério do Trabalho e Emprego por meio de transmissão pelo Sistema Mediador, nos termos da Instrução Normativa nº 11, de 25.03.09.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01 de maio de 2027 a 30 de abril de 2029 deverão ser iniciados trinta dias antes do término da vigência da presente convenção.

}

MIGUEL RUBENS TRANIN
Presidente

SINDICATO DA INDUSTRIA DO ACUCAR NO ESTADO DO PARANA

ANTONIO SERGIO FARIAS
Presidente
FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO
PARANA

ROBERTO PINO DE JESUS
Presidente
SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,

VALDECIR RIBEIRO MENDES
Presidente
SIND. TRAB. IND. ACUCAR, MAND. CARNES E EMBUT. AVIC., PISCIC. APIC, BEBIDAS EM
GERAL, SUCOS, ALIM. ANIMAL, OLEOS E AZEITES, TRIGO, LAT. PANIF.,

ANEXOS
ANEXO I - ATA SIAPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA FEDERAÇÃO ALIMENTAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA STIAM

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA SIND ALIMENTAÇÃO JATAIZINHO

[Anexo \(PDF\)](#)

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