

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000035/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/01/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065398/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.100054/2023-36  
DATA DO PROTOCOLO: 10/01/2023

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

SIND DOS TRAB NA IND DE CERV E BEB EM G DE PONTA GROSSA , CNPJ n. 80.251.317/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR VIEIRA;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE LATICINIOS E PRODUTOS DERIVADOS DO PARANA, CNPJ n. 76.695.683/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDER QUINTO SALVADORI DESCONSI;

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 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias de cerveja e bebidas em geral: do vinho; de águas minerais; do azeite e óleos alimentícios; 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 massas alimentícias e biscoitos; de doces e conservas alimentícias; 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, fábrica, maionese, ovo em pó, gérmen de cereais, côco 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 no ramo das empresas/indústrias da área de alimentação e outros , com abrangência territorial em Arapoti/PR, Curiúva/PR, Guamiranga/PR, Imbaú/PR, Ipiranga/PR, Ivaí/PR, Ponta Grossa/PR, Reserva/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR e Ventania/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

## **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO 2022**

### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023**

A partir de 1º de novembro de 2022, fica assegurado o salário normativo de ingresso para a categoria profissional, pelo qual nenhum trabalhador poderá perceber menos do que **R\$ 1.722,60** (um mil, setecentos e vinte dois reais e sessenta centavos) mensais.

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL 2022**

A partir de 1º de novembro de 2022, as empresas concederão aos empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho reajuste salarial no percentual de **6,46% (seis inteiros e quarenta e seis centésimos por cento)** que incidirá sobre os salários de novembro/2021.

Serão deduzidas as antecipações espontâneas ou legais, concedidas no período, com exceção das resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

### **Pagamento de Salário □ Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, ficando esclarecido que férias totais ou parciais e substituição superior a 29 dias não caracterizam eventualidade.

## **CLÁUSULA SEXTA - 13º SALÁRIO DO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas pagarão o 13º salário para os empregados afastados pela Previdência Social, por menos de 06 (seis) meses, sem considerar o período de afastamento.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DO DIA DO PAGAMENTO**

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

## **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições.

## **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

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

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

**Parágrafo Único:** Em caso de diferença a maior, o empregado deverá efetuar a devolução dos valores em igual prazo.

### **Salário produção ou tarefa**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

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

### **Descontos Salariais**

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

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

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

**b)** As empresas poderão efetuar nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

Tendo em vista que a presente convenção coletiva será registrada após o mês da data-base, com vigência a partir de 1º de novembro de 2022, eventuais diferenças salariais e de auxílio alimentação referentes ao mês anterior à data de registro desta convenção coletiva deverão ser pagas discriminadamente em folha de pagamento, junto aos salários do mês de dezembro/2022.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

a) de segunda a sábado com acréscimo de mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor normal, para as duas primeiras horas; as excedentes das duas horas diárias, com o acréscimo de 80% (oitenta por cento), sobre o valor da hora normal.

b) quando não for concedida a folga correspondente em outro dia da semana, as horas trabalhadas nos domingos ou feriados civis e religiosos serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

##### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 60 minutos, porém pagas com acréscimo de 40% (quarenta por cento), já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT, mantidas as condições mais favoráveis já existentes.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O pagamento do adicional de insalubridade previsto na legislação não desobriga a empresa buscar resolver as causas geradoras da insalubridade.

Os exames periódicos de saúde dos funcionários que percebem o adicional de insalubridade estarão também direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco se encontram submetidos.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 e FGTS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data base da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238).

Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro de 30 (trinta) dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese do 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.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AJUDA ALIMENTAÇÃO 2022**

A partir de 1º de novembro de 2022, as empresas concederão, para os empregados que percebem até cinco salários mínimos, uma ajuda alimentação, no valor mínimo de **R\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais)** através das seguintes modalidades, a critério da empresa: a) cesta básica propriamente dita; b) vale-mercado; c) gêneros alimentícios produzidos pela própria empresa; e, d) em dinheiro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Poderá ser adotado o Programa de Alimentação do Trabalhador, com o desconto legal previsto, alertando, para a observância das regras próprias atinentes a este Programa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O benefício que ora se concede não é considerado como salário “in natura” e não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE LANCHES**

Em caso de prorrogação da jornada de trabalho além de 2 horas extraordinárias, as empresas fornecerão gratuitamente um lanche a todos os empregados em tal situação.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ao dias ou horas não trabalhadas e o respectivo 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 e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas concederão, a título de auxílio funeral, ao conjunto de seus dependentes legais, a importância correspondente a 3 (três) salários normativos, em caso de falecimento de empregado. Esta cláusula não se aplica às empresas que já concedem, às suas custas, o benefício de seguro de vida em grupo.

#### **Auxílio Maternidade**

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

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

a)- a adoção do sistema reembolso-creche é estabelecido no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário normativo:

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

c)- local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas. Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

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

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

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

Na hipótese de adoção legal o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

## **Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, sob pena de não o fazendo não poder alegar em juízo.

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

As empresas abrangidas por esta convenção poderão efetuar o pagamento das verbas rescisórias em até dez dias contados a partir do término do contrato. Decorrido este prazo, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia de serviço até a data do efetivo pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela comprovada ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, até o décimo dia, à respectiva Entidade dos Trabalhadores, que terá 5 (cinco) dias para sua manifestação.

Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

**Parágrafo único** - Ao empregado fica assegurado o direito de percepção das verbas incontroversas, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, dentro do prazo estabelecido no caput desta cláusula.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Para fins de homologação das rescisões contratuais, será parte integrante dos documentos obrigatórios, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc.) a fim de que se possa comprovar a exatidão dos valores constantes do termo de rescisão de contrato de trabalho □ TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante do verso do TRCT.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio, porém vedado cumpri-lo em casa.

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

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

Em caso de trabalho temporário observarão os critérios legais vigentes, inclusive o previsto pelo artigo 16, do Decreto 73.841, de 13.03.74.

### **Contrato a Tempo Parcial**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica convencionado que as empresas, por ocasião da celebração do contrato de experiência, entregarão obrigatoriamente cópia do referido contrato ao empregado.

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 término do benefício previdenciário.

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES**



A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará 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.

#### **Adaptação de função**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

#### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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

1) **GESTANTE:** garantia de emprego ou salário, por opção da empresa, à empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previdenciário, não podendo ser concedido neste período, o aviso prévio.

2) **PAI:** garantia de emprego e salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 60 (sessenta) dias após;

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

4) **APOSENTADORIA:** aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 05 (cinco) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, fica garantido o emprego e 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 direito à estabilidade;

5) **RETORNO DAS FÉRIAS:** Garantia de emprego até 30(trinta) dias após o retorno das férias. Na hipótese de fracionamento de férias, a estabilidade de que trata este item será concedida de maneira proporcional aos dias usufruídos, ao retorno de cada período, limitada a 30 dias ao ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- a- rescisão de contrato por justa causa;
- b- término de contrato por prazo determinado;
- c- pedido de demissão; e,
- d- acordo com o empregado, homologado pela Entidade.

## **Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EVENTUAIS ATRASOS**

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

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA CONTÍNUA**

A jornada de trabalho dos empregados contratados na modalidade por prazo determinado ou indeterminado deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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, salvo acordo de compensação.

**Parágrafo Único:** Não se aplica o disposto nesta cláusula para as empresas que adotem o sistema de banco de horas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

Observado o determinado no artigo 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta convenção, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando uma banco de horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão obrigatoriamente convocar o Entidade Sindical de Trabalhadores para participar da negociação para a fixação de regras relativas à flexibilização da jornada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos firmados pelas empresas e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas que desejarem estabelecer banco de horas com compensação em até seis meses estão dispensadas da obrigação constante no parágrafo primeiro, podendo acordar o banco de horas diretamente com seus empregados, nos termos do artigo 59, §5º da CLT, mediante acordo individual escrito.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas 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 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

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

Competirá a cada empresa, de comum acordo 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.

Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

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

- 1) - reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas relativas à compensação.
- 2)- pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme o previsto nesta convenção.

No acordo de compensação de jornada de trabalho, deverá constar, obrigatoriamente, o início e término de jornada, bem como o período destinado ao repouso e alimentação.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCANSO DE CARNAVAL REMUNERADO**

As empresas considerarão como dia de descanso remunerado a terça-feira de carnaval.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS**

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

**a) para hospitalização:** por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, a companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

**b) 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, desde que haja aviso antecipado de 72 horas, com posterior comprovação documental.

Fica vedada a prorrogação habitual de horário de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE REVEZAMENTO DE FOLGA**

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

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

**PROPORCIONAIS:** serão concedidas férias proporcionais (indenizadas), para os empregados com menos de um ano de trabalho que venham a rescindir seus contratos.

- **P/CASAMENTO:** fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicação à empregadora com 30 dias de antecedência.

- **INÍCIO:** as férias coletivas ou individuais não deverão iniciar nos dias 24 e 31 de dezembro.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DE HIGIENE E ASSEIO**

São assegurados aos trabalhadores:

- Sanitários separados para homens e mulheres, em condições de higiene;
  - Água potável;
  - Armários individuais;
  - Chuveiros.

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposições legais, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de conservação e aquecimento das mesmas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida, semestralmente, a análise bacteriológica que poderá ser elaborada nos próprios laboratórios das empresas. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

#### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO**

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes da legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual (EPI), gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou por elas exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.

Quando se constituir exigência da empresa a utilização de uniformes, elas os fornecerá na quantidade necessária, para poder permitir sua lavagem e nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

As empresas que possuam serviço de lavanderia próprios, ficam dispensadas dessa exigência.

#### **CIPA □ composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

As eleições para CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte das empresas, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais, excetuados os contratados por experiência.

a)- O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da data da posse dos Cipeiros.

b)- O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

c)- A empresa comunicará ao Sindicato Profissional sobre a deflagração do processo eleitoral, bem assim o seu resultado.

#### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TREINAMENTO**

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho ou credenciados pela Entidade Profissional, a critério da empresa, dentro do horário de trabalho do empregado - salvo nos casos do admissional - não coincidindo com o período de gozo das férias do mesmo. Para as empresas que tiverem labor em horário noturno ou turno de revezamento, quando devidamente demonstrada a impossibilidade de realização de exames médicos dentro do horário de trabalho, os empregados poderão realizar no contraturno, sem que isso configure acréscimo de horário.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para-estatais e Sindicato que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

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

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

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 no mais breve tempo possível.

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do respectivo Sindicato Profissional, em (2) dois dias por ano, local e meio para esse fim.

As datas serão convencionadas de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada de trabalho.

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos, até 10 dias no ano, com o limite de um por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovado.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL**

Considerando: Que a assembleia do Sindicato Profissional signatário do presente Instrumento Normativo, foi aberta a toda a categoria, inclusive aos não filiados, na forma do art. 617, parágrafo segundo da CLT. Considerando: Que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos II e VI do artigo oitavo da Constituição Federal. Considerando: Que a representação da categoria (associados ou não) e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal.

Considerando: Que na mesma assembleia que autorizou o Sindicato Profissional a negociar e celebrar esta convenção coletiva, houve anuência coletiva e expressa, aos descontos a título de mensalidade sindical, destinados à entidade sindical, nos termos do Estatuto Social e da alínea "e" do art. 513 e do art. 545 da CLT (Lei 13.467/2017).

Considerando a importância da representação pelas entidades sindicais.

a) Dentro da razoabilidade, fica estabelecido o desconto em favor da entidade profissional no valor de 1,0% (um por cento) a incidir sobre o salário normativo, a ser descontado mensalmente da remuneração de cada trabalhador.

b) As empresas repassarão o valor às entidades obreiras até o quinto dia útil após o mês do desconto, em guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional.

c) Fica assegurado aos empregados não associados, o direito de oposição à referida contribuição, devendo o interessado se manifestar por escrito perante a empresa ou a entidade sindical, até 30 (trinta) dias após o primeiro desconto.

d) Caso a oposição seja efetuada junto à empresa, esta se obriga a enviar ao Sindicato dos Trabalhadores em até cinco dias a cópia da referida oposição. Caso não haja alteração na posição do trabalhador, o valor lhe será restituído na folha subsequente.

e) As empresas, com a assinatura da presente convenção, dão-se por notificadas, nos termos do art. 545.

f) 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.

g) As empresas, ao efetuar o desconto acima, o farão como simples intermediárias, não cabendo a elas ou ao sindicato patronal nenhum ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa. As entidades de trabalhadores convenientes assumem desde já, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de reclamação trabalhista, autuação pela fiscalização do trabalho ou Ação Civil Pública, os Sindicatos dos Trabalhadores se obrigam a regressivamente garantir, de forma incondicional, irrevogável e irretroatável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial e/ou administrativa que as empresas ou o sindicato patronal eventualmente vierem a sofrer, já em primeiro grau de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas sob o título de contribuição negocial aludida nessa cláusula. Caso o sindicato não restitua os valores devidos, fica a empresa autorizada a promover a compensação com outros valores que devam ser depositados ao sindicato, inclusive relativos a contribuições associativas.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 5%(cinco por cento) do salário normativo, por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multa específica ou penalidade prevista em lei.

### **Outras Disposições**

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

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Garantia de salário igual, para trabalho igual, registrado em carteira, da função real exercida pela mulher na empresa, para que não receba remuneração inferior à função menos especializada exercida pelo homem.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º 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 normais.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

A empresa anotará na carteira de trabalho de seu empregado o cargo por ele exercido, conforme Código Brasileiro de Ocupação - CBO, com a nomenclatura definida pela estrutura de cargos da empresa, desde que não venha colidir com o CBO, atribuindo-lhe, sempre que possível, atividades que lhe sejam compatíveis.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS E REUNIÕES**

Cursos ou reuniões, quando de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras, ou compensação correspondente.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO PONTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão-ponto, ou outro meio de controle de frequência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, o que deverá ser feito junto ao Serviço de Pessoal.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de cartão ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

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

Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá ser anotado no cartão ponto.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CHEQUES IRREGULARES**

O funcionário somente será responsável pelo ressarcimento de cheques irregulares, se o mesmo tiver conhecimento das normas internas da empresa sobre o assunto, e se ficar claramente evidenciado o não cumprimento das mesmas.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - SAQUE DO PIS**

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - AUTOMAÇÃO**

As empresas que adotarem processo de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa do empregado, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

a)- as empresas deverão fornecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

b)- o processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta das mesmas.

c)- os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 da empresa, nas dependências desta, incidirem em práticas de atos que os levem a responder ação penal.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TESTE ADMISSIONAL**

A operação de teste prático-operacional não poderá ultrapassar de um dia.

A empresa que possuir refeitório próprio fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

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

Conforme determina o parágrafo segundo do art. 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 emitidos pela Entidade Profissional, mediante prévio conhecimento da empregadora.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os avisos enviados pelas entidades profissionais às empresas deverão, no mesmo dia, ser enviados também ao sindicato patronal para conhecimento.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes se comprometem a envidar todos os esforços para instalação da Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da Lei nº 9958/00, ou na impossibilidade, poderão, formalmente, aderir à Comissão existente na mesma base territorial, para promoverem as conciliações, observadas as normas legais previstas na legislação pertinente.

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

Com o objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes à categoria profissional dos signatários, bem como de outras categorias representadas pelo Sindicato, as empresas poderão comunicar ao Sindicato laboral a existência de vagas em seu quadro de pessoal.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - FORO**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias econômica e profissional, da indústria de laticínios e produtos derivados (fabricação de queijo, iogurte, coalhada, requeijão, ricota, doce de leite, resfriamento e pasteurização, leite condensado, dietético, nata, leite fermentado com lactobacilos, creme de leite, fabricação de manteiga, produtos assemelhados e afins.

}

PAULO CESAR VIEIRA  
Presidente  
SIND DOS TRAB NA IND DE CERV E BEB EM G DE PONTA GROSSA

EDER QUINTO SALVADORI DESCONSI  
Presidente  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE LATICINIOS E PRODUTOS DERIVADOS DO PARANA

#### **ANEXOS ANEXO I - ATA APROVAÇÃO FEAPAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA APROVAÇÃO SINDIBEBIDAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

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