CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000529/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/03/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005231/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.201627/2026-91
DATA DO PROTOCOLO: 11/03/2026

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

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;

STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA E REG METROP, CNPJ n. 75.643.288/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

E

SIND DA IND DE AZEITE E OLEO ALIM NO EST DO PR, CNPJ n. 75.238.725/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MANOEL MOACIR CORREA DE OLIVEIRA;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2025 a 31 de maio de 2026 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores e empregados em empresas da área de indústrias de alimentação, do primeiro grupo de trabalhadores, inclusive em empresas terceirizadas e anexos da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação, como previsto no quadro de atividades e profissões a que se refere o anexo do art.577 da CLT, e os empregados nas empresas que tenham, por objetivo principal ou preponderante, a industrialização de gêneros alimentícios, inclusive ração animal e bens alimentícios de consumo humano em geral definidos na forma do quadro anexo ao art.577 da CLT. Dos setores a seguir, da indústria 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; 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 carnes, 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, de industrialização e preparo de gêneros alimentícios de qualquer forma de matéria-prima, inclusive extrativa, definidos na forma do artigo 1º das Portarias nºs 71 e 394 do MTPS. De todos os setores econômicos alimentícios, serviços públicos, empresas de economia mista de serviços públicos e seus concessionários e de outros ramos de economia; sejam empresas públicas de administração direta e indireta cujos empregados na área de industrialização alimentícia, embora da administração pública ou mesmo privadas, sejam regidos pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho e legislação correlata** , com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Anahy/PR, Antônio Olinto/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Balsa Nova/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR,**

Cafezal do Sul/PR, Cambé/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cândido de Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Douradina/PR, Doutor Ulysses/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Guairaçá/PR, Guarapuava/PR, Honório Serpa/PR, Ibiporã/PR, Icaraíma/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaipulândia/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaté/PR, Janiópolis/PR, Jataizinho/PR, Juranda/PR, Lapa/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lidianópolis/PR, Mallet/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Manoel Ribas/PR, Marilena/PR, Marquinho/PR, Mato Rico/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Tebas/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Piraquara/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rebouças/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Rio Azul/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mônica/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, São João do Triunfo/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, São Pedro do Paraná/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Teixeira Soares/PR, Tijucas do Sul/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, União da Vitória/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambrê/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO 2025

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção, a partir de **1º de junho de 2025**, os salários normativos a seguir especificados:

R$ 1.925,00 (um mil, novecentos e vinte reais) mensais de ingresso e

R$ 2.150,70 (dois mil, cento e cinquenta reais e setenta centavos) um mil, oitocentos e vinte e sete reais e noventa centavos).

Os salários normativos previstos nesta cláusula serão reajustados nas mesmas condições dos salários da categoria.

Parágrafo Único: Aos jovens aprendizes é assegurado o valor hora do salário mínimo nacional, não se aplicando a eles, portanto, os pisos previstos nesta cláusula.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL 2025

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01/06/2025, serão reajustados conforme a seguir especificados, correspondentes ao período de 01/06/2024 a 31/05/2025, obedecidos os seguintes critérios:

A) Os salários até **R$ 10.000,00** (dez mil reais) serão reajustados pelo percentual de **5,20%** (cinco inteiros e vinte centésimos por cento); sálarios a partir de **R$ 10.000,00** (dez mil reais) serão reajustados com o valor fixo de **R$ 520,00** (quinhentos e vinte reais).

Se houver restante, deverá ser negociado entre a empresa e o empregado.

A parcela fixa prevista no item “A ” será incorporada ao salário para efeito de aplicação de reajustes futuros.

Parágrafo Único: Serão compensados dos reajustamentos supra todos os aumentos, reajustamentos e antecipações, abonos espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas da Justiça do Trabalho ou normas legais, havidos a partir de 01/06/2024, inclusive, até 31/05/2025, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito expressamente concedidos a este título.

CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajustamento e aumento salarial dos empregados admitidos após a data-base, obedecerão aos seguintes critérios:

Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;

Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em função sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a data-base, deverão ser aplicados percentuais proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 (quinze) dias.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS VIA BANCO

As empresas que não efetuam pagamento de salários em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário.

O disposto acima aplicar-se-á somente aos dias de pagamento de salários, se houver expediente bancário nesses dias ou, caso contrário, no primeiro dia útil posterior e desde que a empresa não conte com posto bancário ou não possibilite desconto de cheques internamente.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, contendo identificação da empresa e discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados e do recolhimento ao FGTS.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL (QUINZENAL)

Garantidas as condições mais favoráveis, se preexistentes, as empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

A) O adiantamento será de no mínimo 30% (trinta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

B) O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.

CLÁUSULA NONA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 03 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição interna que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, a partir do 15º dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia ou gerência.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção, do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho e que trabalhem na mesma empresa há mais de 12 (doze) meses, em valor equivalente à diferença entre o valor

efetivamente percebido da Previdência Social e os salários líquidos, garantidas as eventuais correções salariais no período do afastamento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção, do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de doença, desde que na data do afastamento contem com mais de 12 (doze) meses ininterruptos de trabalho na atual empresa, e nas seguintes condições:

A) 70% (setenta por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com até 03 (três) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa;
B) 80% (oitenta por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 03 (três) anos e até 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa;
C) 90% (noventa por cento) da diferença, entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - IGUALDADE ENTRE SEXO

Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado em carteira, da função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsão legal.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar, mensalmente, dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições a associações dos funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados, por escrito, pelos próprios funcionários.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL

Em conformidade com o art. 545 da CLT, as empresas descontarão em folha de pagamento dos seus empregados(as), mensalmente, as respectivas contribuições associativas (mensalidade sindical), daqueles(as) empregados(as) que se associarem a entidade profissional. O sindicato profissional enviará as empresas, a relação nominal com as autorizações dos(as) associados(as) para que se proceda ao desconto, que deverá ser recolhido em guias próprias fornecidas pela entidade sindical até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido na rede bancaria indicada. As empresas enviarão ao Sindicato profissional, a relação nominal dos atingidos com o desconto, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos.
O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após a demissão, transferência do(a) empregado(a), ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do sindicato, apresentados através da empresa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL

Tendo em vista que a presente convenção coletiva de trabalho está sendo celebrada fora do mês da data-base, junho/2025, as diferenças referentes aos meses de Junho de 2025 a outubro/2025, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ser lançada na folha de pagamento na competência de outubro/2025.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado, quando normal o expediente neste dia, serão remuneradas com acréscimo de 55% (cinqüenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal. As horas extraordinárias prestadas em sábados compensados, domingos ou feriados civis ou religiosos, não havendo folga compensatória em outro dia da próxima semana, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, fazendo jus a vale transporte e vale refeição. As empresas fornecerão lanches ou refeições gratuitos a seus empregados, sempre que prorroguem a sua jornada de trabalho por mais de 02 (duas) horas.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Pelo presente instrumento coletivo, em atendimento ao estabelecido na Lei 10.101, de 19.12.2000, entender-se-á como válido o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa, desde que abranja a todos os empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Serão encaminhados ao Sindicato dos Trabalhadores os instrumentos que estabelecem os critérios de pagamento.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BASICA OU TICKET/VALE ALIMENTAÇÃO 2025

A partir de 1º de junho de 2025, as empresas concederão uma cesta basica ou ticket/vale-alimentação mensal de **R$ 410,00** (quatrocentos e dez reais), não condicionado ao absenteísmo. Participação do empregado em até 2% (dois por cento) desse valor, o qual será descontado em folha de pagamento. As empresas que já concedem benefício similar aos seus funcionários, reajustarão o valor destes, a partir de 1º de junho de 2025, no mesmo percentual concedido ao salário (cláusula 4ª do presente Instrumento Normativo), o qual não poderá ser inferiores ao previsto no item "A" da citada cláusula.

Paragrafo Primeiro: O benefício aqui pactuado é retroativo ao mês de junho de 2025, devendo os empregadores pagarem os atrasados ou as diferenças respectivas juntamente com o salário do mês de OUTUBRO/2025.

Parágrafo Segundo: O benefício em questão será pago igualmente no período de férias do trabalhador.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas concederão, a título de auxílio funeral, aos dependentes legais, importância correspondente a 03 (três) Salários Normativos de efetivação em caso de falecimento do empregado, desde que a empresa não mantenha seguro de vida em grupo inteiramente gratuito.

No caso de falecimento do cônjuge ou filhos sob a dependência legal e econômica do empregado, a este será concedida a importância de 02 (dois) Salários Normativos de efetivação, uma vez comprovados o falecimento e aludidas dependências.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AMPARO À MATERNIDADE E A INFÂNCIA

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

A) Adoção do sistema de reembolso - creche, de acordocom a Portaria MTb 3.296,de 03.09.86 e, Parecer MTb 196/86, aprovado em 16.07.87, de 40% (quarenta por cento) do Salário Normativo vigente no mês de competência;

B) Auxílio - creche, no valor mensal de 40% (quarenta por cento) do Salário Normativo vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

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

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

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

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 06 (seis) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

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

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

As empresas manterão seguro de vida em favor dos seus empregados no valor de **R$ 11.544,19** (onze mil quinhentos e quarenta e quatro reais e dezenove centavos). Ressalvadas as empresas que mantenham esse benefício.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que se afastar voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços na empresa por mais de 10 (dez) anos, será concedida, como gratificação, a importância correspondente a 01 (um) salário contratual.

Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem ou venham a adotar procedimentos mais benéficos.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se incluem nesta garantia cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como, funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal. Exclue-se desta cláusula os casos pendentes de decisão judicial e aqueles que a empresa comprove não ser de sua responsabilidade a impossibilidade do acerto de contas.
O não cumprimento desta cláusula acarretará multa de 50% (cinqüenta por cento) do salário nominal diário, por dia excedente ao prazo nela estabelecido, até o seu efetivo pagamento, revertendo referida multa em benefício do trabalhador prejudicado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá entregar carta-aviso aos empregados, contra recibo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238/84).

Se o aviso prévio vencer dentro dos 30 (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 (junho), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA-AVISO DE DISPENSA

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TESTE ADMISSIONAL

A operação de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias.
A empresa que possuir refeitório próprio, fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES

Garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes, até 90 (noventa) dias após o término de período de afastamento legal, exceto nos casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisões por justa causa, transações e pedidos de demissão, os dois últimos com assistência sindical.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO

Garantia de emprego ou salário, a partir da alta médica, ao empregado afastado por acidente de trabalho, pelo período de 12 (doze) meses em caso de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, e por período igual ao do afastamento nos casos inferiores a 15 (quinze) dias, excluídos os casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisões por justa causa, acordo entre as partes ou pedidos de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possua mais de 10 (dez) anos de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante, falte o máximo de até 12(doze) meses para aposentar-se por tempo de serviço ou velhice, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, com base no último salário reajustado pelos índices previdenciários, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, sem que esta liberalidade implique em vínculo empregatícios ou quaisquer outros direitos. Quando se tratar de aposentadoria especial, as contribuições previdenciárias serão reembolsadas após a concessão do benefício pelo INSS. Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá para este fim, 30 (trinta) dias de prazo, a partir de notificação da dispensa.

B) Será garantido ao empregado demitido sem justa causa, que esteja em vias de aposentadoria por tempo de serviço ou velhice, o reembolso das contribuições feitas a Previdência Social nas seguintes condições:

- Que trabalhe na mesma empresa ou grupo de empresas a mais de vinte (20) anos;
- Que contribua com a Previdência Social a mais de trinta (30) anos. Nestes casos a empresa reembolsará ao empregado as contribuições que efetivamente fizer a Previdência Social até a sua aposentadoria ou encontrar novo emprego, tendo como base seu último salário, evidentemente respeitando o valor do teto da Previdência Social. A empresa poderá optar em pagar na rescisão de contrato as parcelas que faltam para a aposentadoria do empregado, não responsabilizando-se neste caso pelo sucesso de seu benefício junto ao INSS. Estão excluidas desta cláusula as empresas que possuam previdência privada.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE 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: às sete horas e vinte minutos de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas as sextas-feiras, com acréscimo de até no máximo, 02 (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 do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

1º Compete 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.

2º 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quando as empresas suspenderem suas atividades por motivos técnicos, relativos a execução de serviços de manutenção ou falta de matéria-prima, não poderão exigir a compensação das horas deixadas de trabalhar em dias de férias, nem exigir sua reposição.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO

Será facultado às empresas que possuam refeitório com fornecimento de alimentação e desde que o processo operacional assim o permita, estabelecer um intervalo de 30 (trinta) minutos para descanso e refeição, não computado na jornada de trabalho.

As empresas celebrarão acordo com seus empregados, o qual será ratificado ou não pelo sindicato profissional, no prazo de 30 dias da data de sua entrega àquela entidade, que poderá convocar assembléia para examinar e decidir a respeito.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTÃO PONTO

Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado vedada qualquer anotação por outra pessoa. As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição.
Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto. Sempre que o empregado julgar necessário, ser-lhe-á facultada consulta ao respectivo cartão ponto, a fim de dirimir dúvidas existentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 nos Quadros de Avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês de quais serão seus dias de folga.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS

As empresas considerarão como falta, justificada ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos motivos abaixo:

***Para hospitalização**:* Por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação.

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

Parágrafo único: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

Paternidade: Conforme previsto no inciso XIX do artigo sétimo da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, será concedido ao pai licença de 05 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante de nascimento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE 12 X 36

As entidades sindicais presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º Inciso XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 x 36 horas, mediante as condições seguintes:

A) A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e aos lotados no setor operacional, poderá ser pactuada no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso;

B) O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EVENTUAIS ATRASOS

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, de até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados.

Em contrapartida, no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REGISTRO INFORMATIZADO DE PONTO

A empresa fica autorizada, nos termos da Portaria 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho, a utilizar como sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de seus empregados, o sistema informatizado de ponto que consiste nas leituras nas entradas e saídas da empresa do crachá pessoal do empregado, devidamente identificado por nome, foto e numero de registro, reconhecendo o empregado a jornada por ele registrada, tacitamente, independente de assinatura no cartão ponto. Se o empregado tiver qualquer duvida ou mesmo discordância em relação á remuneração que lhe foi atribuída em decorrência da jornada anotada, deverá formalizar sua duvida junto a empresa, no setor de Recursos Humanos, em até 72 (setenta e duas) horas após o recebimento do seu pagamento.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a folgas alternadas cujo início das férias não deverá coincidir com o dia de repouso. Poderão as empresas, em caso de férias coletivas, antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo aqueles que ainda não façam jus à concessão, compensando-se esta antecipação quando adquirir o direito ou na rescisão.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para os empregados com menos de 01 (um) ano e mais de 03 (três) meses de serviço efetivo na empresa e que solicitem demissão, ficará assegurado o pagamento das férias proporcionais, correspondente aos meses trabalhados. Considera - se como mês, para efeito desta cláusula, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO

Serão asseguradas as seguintes condições de higiene e conforto aos trabalhadores:

- Sanitários separados para homens e mulheres, em adequada situação de limpeza;
- Armários individuais.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VESTUÁRIO

Fornecimento gratuito de vestuário comum, EPI (Equipamentos de Proteção Individual), ferramentas e outros instrumentos próprios para o trabalho, aos empregados com obrigatoriedade de uso por parte destes, quando exigidos pelas empresas ou pela Lei, para a prestação de serviços.

Na rescisão de contrato de trabalho ou na data de substituição de uniformes, EPI e outros instrumentos de trabalho, o empregado se obriga a devolver o que anteriormente lhe fora fornecido, sob pena de desconto do valor correspondente nas verbas a ele devidas.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TREINAMENTO EM SEGURANÇA NO TRABALHO

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado parcial, ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento das áreas de trabalho,

bem como das atividades da empresa.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAME MÉDICO

As empresas realizarão os exames médicos exigidos por Lei ou pela empresa em dias normais de trabalho.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291 de 20.02.84 (D.O.U. de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço, por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais, planos de saúde e Entidade Sindical que tenham serviço médico. Por odontólogo nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas, quer seja no período diurno ou noturno, para casos de acidentes de trabalho ou mal súbito, manterão caixa de primeiros socorros em local apropriado, assim como, condições para pronto atendimento.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa liberará 02 (dois) dirigentes sindicais por ano, com direito de gozo de licença remunerada, até o limite individual de 05 (cinco) dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para participação em cursos profissionalizantes e/ou cursos e/ou encontros sindicais e nas datas de negociação coletiva desta categoria, desde que haja comunicação prévia de 03 (três) dias corridos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Com base no artigo 8º, da Constituição Federal combinado com o artigo 513, alínea ‘e’ da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e do Tema 935 de Repercussão Geral do STF, combinado com a nota técnica N.º 3, de 14 de maio de 2019 do MPT, e tendo sido deliberado e autorizado em Assembleia da entidade Sindical Profissional, fica estipulado uma **Contribuição Negocial mensal a ser descontada a partir do mês de junho/2025 até maio/2026**, em valor equivalente a **1% (um por cento)** a incidir sobre o valor do salário normativo de efetivação, a ser cobrada de cada empregado.

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

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

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

PARÁGRAFO QUARTO - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valares que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, no prazo de até quinze dias antes da audiência designada, para, querendo, intervir na relação processual caso tenha interesse.

PARÁGRAFO QUINTO: O recolhimento da contribuição assistencial, sem multa, deverá ser efetuado até o dia 10 (dez) do mês em que foi realizado o desconto, em guia própria fornecida pelo sindicato, após a informação mensal prestada pela empresa ao sindicato do valor a ser recolhido, juntamente com a respectiva lista de funcionários contribuintes.

O recolhimento efetuado fora do prazo implicará em juros de **1% (um por cento**) por mês de atraso e multa de **2% (dois por cento),** que se fará constar no boleto emitido pela entidade sindical.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÃO SINDICAL

No dia da eleição sindical, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas designarão local apropriado para o processo de votação, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DA CCT 2025/2026

Fica estabelecido que, uma vez iniciada a negociação coletiva da data-base 2025-2026, não restando frutífera a negociação até 30/04/2025, a vigência do presente instrumento poderá ser prorrogada por até 120 dias, mediante termo aditivo firmado entre as partes e devidamente registrado no sistema mediador, sem prejuízo da continuidade das negociações coletivas de data-base.

DISPOSIÇÕES GERAIS
RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT, devendo os entendimentos com relação à próxima convenção iniciarem 60 dias antes do término da presente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - VITAMINA C OU ANTIGRIPAL

As empresas providenciarão no mês de março/2026, no próprio ambiente de trabalho ou em farmácia conveniada, na localidade onde estiver sediada a empresa, a vacinação antigripal de todos os empregados, sem qualquer custo para os mesmos, sendo que tal beneficio não caracteriza “SALÁRIO IN NATURA”.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RECOMENDAÇÕES

Recomenda-se às empresas, conforme suas possibilidades:

A)Participarem e utilizarem o programa relativo ao **SALÁRIO EDUCAÇÃO**, previsto no art. 208 da Constituição Federal e decreto-lei nº 1422/75, regulamentado pelos decretos 87.043/82 e 88.374/83, visando oferecer seus benefícios aos empregados;

B) Havendo possibilidade, celebrem convênio com entidades bancárias objetivando efetuar o pagamento do abono e rendimentos do PIS dentro de suas dependências;

C) Celebremconvêniocom farmácias,visando oferecer facilidade na aquisição de medicamentos a seus empregados;

D) Examinem a viabilidade de conceder a seus empregados uma Cesta contendo produtos básicos de alimentação e de higiene pessoal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas afixarão em seus quadros de aviso, comunicações de autoria e responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, desde que assinados por sua diretoria e previamente aprovados pela direção das empresas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO - UTILIDADE E/OU IN NATURA

O fornecimento de utilidades e benefícios fornecidos pela empresa, como auxílio-alimentação, sob forma de tikets ou vales, plano de saúde, plano de previdência privada, seguro de vida em grupo, e outros, têm caráter eminentemente indenizatório, não acarretando a sua incorporação a salários, e teor do artigo 458 de Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

Fica estipulada multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria vigente à época, por empregado, nos casos de descumprimento as cláusulas da presente convenção, revertendo o valor a favor da parte prejudicada. Não se aplica esta multa quando a cláusula, em seu bojo, já estabelecer penalidades a respeito.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista com vistas à presente Convenção Coletiva de Trabalho, será a Vara do Trabalho, da localidade onde o empregado presta seus serviços ao empregador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) as funções exercidas pelos seus empregados e respectivas parcelas salariais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE GRATUITO OU SUBSIDIADO

Visando preservar as condições oferecidas pelas empresas que subsidiam, ou venham a subsidiar, total ou parcialmente, o transporte de seus empregados, cuja localização não esteja coberta por linhas regulares de transporte coletivo urbano, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado, nos termos da legislação que instituiu o vale-transporte (Leis 7.418/85 e 7.619/87 e Dec. 95.247/87), inclusive horas “in itinere”.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÕES POR MOTIVOS ECONÔMICOS

As empresas que estiverem em situação de dificuldades econômicas poderão firmar instrumentos coletivos específicos, os quais terão validade preponderante em face da aplicação da presente convenção coletiva.

}

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

ANTONIO SERGIO FARIAS
PRESIDENTE
STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA E REG METROP

MANOEL MOACIR CORREA DE OLIVEIRA
PRESIDENTE
SIND DA IND DE AZEITE E OLEO ALIM NO EST DO PR

ANEXOS

ANEXO I - ATA APROVAÇÃO ÓLEO FEAPAR 2025-2026

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA APROVAÇÃO ÓLEO SINDIBEBIDAS 2025-2026

Anexo (PDF)

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