CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000270/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/02/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR076584/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.200805/2026-66
DATA DO PROTOCOLO: 06/02/2026

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DO TRIGO NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.695.659/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PALOMA BENGHI VENTURELLI CARDOSO;

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 novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores 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-alimen pudins, gelatinas, refrescos, industrialização do chá, baunilha, colorau, mostarda, p maionese, ovo em pó, gérmen de cereais, coco ralado, fécula de batata, enzimas para ind alimentares, sucos e concentrados de frutas); de beneficiamento e empacotamento de pr**

Privacidade - Termos

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 **Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Anahy/PR, Antônio Olinto/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafezal do Sul/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Cândido de Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cerro Azul/PR, Contenda/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzmaltina/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Douradina/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/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, Iguatu/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaipulândia/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaté/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lidianópolis/PR, Mallet/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 Laranjeiras/PR, Nova Tebas/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Pitanga/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, 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 Mateus do Sul/PR, São Pedro do Paraná/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Teixeira Soares/PR, Três Barras do Paraná/PR, Turvo/PR, União da Vitória/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambrê/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção, a partir de 01 de Novembro de 2025, os salários normativos a seguir especificados:

Salário normativo de ingresso: **R$2.010,00** (Dois mil e dez reais) mensais nos primeiros 60 (sessenta) dias de contrato ;

Salário normativo de efetivação após 60 (sessenta) dias de **R$ 2.200,00** (Dois mil e duzentos reais) mensais após 60 (sessenta) dias de contrato .

Parágrafo Único: O salário de ingresso será reajustado nas mesmas épocas e nos mesmos percentuais concedidos aos demais salários da categoria.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01.11.2024, serão reajustados em 01.11.2025, conforme a seguir:

Para os trabalhadores que percebam até **R$16.314,82**, as empresas concederão reajuste salarial no percentual de **5,5% (cinco virgula cinco por cento).**

Para os salários superiores a **R$ 16.314,82** uma parcela fixa de **R$ 897,31** a ser incorporada no salário.

CLÁUSULA QUINTA - DA COMPENSAÇÃO

Serão compensados todos os adiantamentos, antecipados e/ou aumentos concedidos pelas Empresas a seus empregados, desde 1º de Novembro de 2017 até 31 de Outubro de 2018, evitando-se desta forma que, as Empresas que tenham concedido aumentos espontâneos, adiantamentos ou antecipações, acima dos índices estipulados na cláusula 4a. (quarta), sejam em decorrência disto, oneradas e penalizadas.

Parágrafo Único: Não serão compensadas as majorações decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade, merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - CLÁUSULA ESPECIAL

As diferenças decorrentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho referente aos mêses de novembro/2024, dezembro/2024, férias e 13º salário, caso não tenha sido antecipada e/ou paga, poderão ser lançadas na folha de pagamento da competência de **janeiro/2026**.

A diferença do auxílio alimentação poderá ser paga no mes de **janeiro/2026**.

CLÁUSULA 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, no prazo máximo de 3 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior, depois de confirmado o erro pelo departamento de pessoal.

CLÁUSULA OITAVA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de 31 (trinta e um) dias, as horas trabalhadas no 31º (trigésimo primeiro) dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos 30 (trinta) dias anteriores, ultrapassarem de 220 (duzentos e vinte) ou 180 (cento e oitenta) horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pelas Empresas.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - CONVÊNIOS MÉDICOS E SEGUROS

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO UTILIDADE E/OU IN NATURA

Fica convencionado que os benefícios subsidiados oferecidos aos empregados, tais como: assistência médico-odontológica e seguro de vida em grupo, por força deste acordo, legislação ou por iniciativa da empresa, não se constituem em salário “in natura” para quaisquer efeitos.

Parágrafo Único: O auxilio alimentação fornecido pelas empresas seja de forma de ticket ou vale, ou cesta básica, não terá caráter salarial, e, sempre será considerado como verba indenizatória. A habitação, o automóvel ou similares e o telefone, concedido pelas empresas aos empregados, sempre que feitos de forma a facilitar o trabalho, e ainda que utilizados para fins particulares não será considerado salário para quaisquer efeitos legais.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO - FÉRIAS

As empresas anteciparão 50% (cinqüenta por cento) do valor do 13º salário quando do pagamento das férias, desde que previamente solicitado pelos empregados.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

a) De segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas, e, as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 60% (sessenta por cento).

b) Quando as Empresas exigirem de seus empregados, trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados, adotará o seguinte critério de pagamento:

I - Quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso remunerado a que já fez jus.

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

III - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto no art. 71 da CLT, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO APOSENTADORIA

Ao empregado que se aposentar será concedido um prêmio equivalente ao valor de um salário que estiver percebendo em data da aposentadoria, após o efetivo desligamento.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor de **R$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais**) que poderá ser fornecida nas seguintes modalidades:

a) Cesta básica;

b) Vale-compra, vale-alimentação ou cartão magnético.

Parágrafo primeiro: As empresas que já concedem o beneficio em valor superior não poderão reduzi-lo e as que concedem em valor inferior deverão complementá-lo até o valor ora pactuado.

Parágrafo segundo: As empresas que já concedem o benefício em valores superiores previsto nesta cct, farão o reajuste do benefício no mesmo percentual do reajuste dos salários previsto na clausula segunda desta cct.

Parágrafo terceiro: O presente beneficio não está vinculado a eventuais acordos de banco de horas, compensação de horas, turno de revezamento, abono-assiduidade e PPR, bem como, nos termos da legislação vigente, não se incorpora aos salários, para quaisquer efeitos, sendo sempre considerado como verba indenizatória.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL

As Empresas concederão, a titulo de auxilio funeral, aos dependentes legais, importância correspondente a 2 (dois) salários de ingresso, em caso de falecimento do empregado.

Parágrafo Primeiro: No caso do falecimento de cônjuge, companheiro (a) ou descendentes diretos (filhos), desde que sob a dependência legal e econômica do empregado, a este será concedida a importância prevista no “caput” desta cláusula, uma vez comprovados o falecimento e aludidas dependências.

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As Empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, vigia, guarda noturno, ou funções assemelhadas, quando os mesmos, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, nas dependências da Empresa, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS PARA MEDICAMENTOS

Recomenda-se às Empresas, sempre que possível, o estabelecimento de convênios com farmácias e drogarias para a aquisição de medicamentos pelos seus empregados.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes e auxiliares de produção, não ultrapassarão 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Primeiro: No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

Parágrafo Segundo: Fica convencionado que as Empresas por ocasião da celebração do contrato de experiência, quando por escrito, entregarão, obrigatoriamente, cópia do referido contrato ao empregado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas será providenciado pela empresa no prazo de 10 dias contados da data da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do

mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Parágrafo Primeiro: A inobservância dos prazos supra, pela Empresa, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal, entendendo-se tal multa como a que equivaler ao seu salário nominal diário, por dia que ultrapassar o prazo legal, limitada a um salário nominal mensal do Empregado.

Parágrafo Segundo: Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, inclusive do órgão homologador, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, não se aplicando, também, quando a Empresa tiver sua falência ou concordata decretadas.

Parágrafo Terceiro: As empresas informarão em planilha própria ou no verso do TRCT, o demonstrativo dos cálculos das médias variáveis, que compõe os cálculos rescisórios (horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc.), a fim de que se possa demonstrar a exatidão dos valores constantes do termo de rescisão do contrato de trabalho.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PREVIO

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

a) A redução de 2 (duas) horas diárias no serviço ou 7 (sete) dias corridos, será utilizada atendendo a conveniência do empregado e exercida por ele no ato do recebimento de aviso prévio.

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

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

Parágrafo Único: Fica esclarecido que férias parciais ou totais não caracterizam eventualidade.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

Aos empregados que estejam em serviço contínuo na empresa há 15 (quinze) anos ou mais, e que faltem o máximo de 12 (doze) meses para adquirir o direito de obtenção do benefício, fica garantido o emprego e salário até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, salvo casos de demissão por justa causa ou transação. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE LANCHES

Em caso da prorrogação da jornada de trabalho além de 2 (duas) horas extraordinárias, as Empresas fornecerão gratuitamente um lanche (sanduíche e bebida não alcoólica), a todos os empregados em tal situação.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

a) EXTINÇÃO COMPLETA DE TRABALHO AOS SÁBADOS: as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 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 de jornada de trabalho de segundas a sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

c) DIAS PONTES: Fica facultada às Empresas a liberação dos trabalhadores em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, mediante adesão da maioria dos funcionários do setor a compensar.

Parágrafo primeiro: Competirá a cada Empresa, de comum acordo com seus Empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO - PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão-ponto, do mês em curso, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, mesmo quando as Empresas utilizarem sistema computadorizado para aferição de horas e fechamento de pontos.

Parágrafo Único: As empresas que efetuarem o pagamento de salários até o dia 30 do próprio mês, poderão efetuar o fechamento do cartão-ponto antes do final do mês; no entanto, a liquidação das horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento e até o último dia do mês, 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 VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

Serão consideradas como faltas justificadas para todos os efeitos legais trabalhistas, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a) Por 2 (dois dias para internação hospitalar que requeira cirurgia de cônjuge ou filho dependente, quando coincidente com dia normal de trabalho;

b) Ao empregado estudante, para a prestação de exames em estabelecimento oficial ou reconhecido de ensino, nos cursos regulares de 1º e 2º graus, e, vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, quando tais exames coincidirem com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação posterior.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 extraordinário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA

Observado o determinado no artigo 6º da Lei nº 9.601, de 22.01.98, 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 sistema de débito e crédito de horas, formando banco de horas.

Parágrafo Primeiro: As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada, ouvidos os interessados.

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO DO TRABALHO

As Empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes da legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamentos de proteção individual, gratuitamente, nos casos em que a Lei obrigue, ou por ela exigidas, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.

Parágrafo Único: Quando se constituir exigência das empresas a utilização de uniformes, elas os fornecerão nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CIPA

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

a) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAs, e deverá ser ministrado nos primeiros 60 (sessenta) dias a contar da data da posse dos cipeiros.

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

Parágrafo Único: É vedada a transferência do cipeiro de seu local de trabalho, sem a expressa anuência do mesmo.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS / TREINAMENTO

O primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, ao treinamento com material de proteção individual e conhecimento das áreas de trabalho, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção e integração desenvolvidos na própria empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

O valor, a título de contribuição negocial/assistencial, devida ao sindicato Profissional mensalmente pelos trabalhadores abrangidos pela presente CCT, inclusive daqueles que forem contratados durante a vigência deste instrumento coletivo, são fixados nos termos previstos no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, alínea 'e' do artigo 513, da CLT e do Tema 935, de Repercussão Geral do STF, conforme deliberação e autorização prévia, expressa da assembleia da entidade sindical profissional de **um vírgula cinco por cento (1,5%)** do salário normativo de efetivação previsto nesta convenção e repassados pelas empresas ao sindicato dos trabalhadores.

Parágrafo Primeiro: Fica assegurado aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial nos termos do Tema 935, de Repercussão Geral do STF, desde que por manifestação redigida de próprio punho, assinada e apresentada diretamente e espontaneamente pelo empregado na sede ou subsede do Sindicato Profissional da sua base de representação, no prazo máximo de dez (10) dias contados do dia da assembleia que aprovou a CCT e todas as suas clausulas. Se por algum motivo houver recusa do Sindicato, em receber a carta de oposição, o trabalhador poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. Fica vedada a oposição ao desconto promovida, incentivada ou intermediada pela empresa ou por seus funcionários exercentes de cargos de chefias ou análogos, sendo tal procedimento caracterizado como conduta antissindical.

Parágrafo Segundo: A empresa estará desobrigada de efetuar o desconto da contribuição assistencial somente após o funcionário apresentar a carta de oposição protocolada pelo sindicato profissional.

Parágrafo Terceiro: Observadas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, Lei 13.709, de 14/08/2018, os empregadores fornecerão aos Sindicatos Profissionais quando solicitado, relação nominal dos funcionários contribuintes, constando o salário do mês, e o valor do respectivo desconto, juntamente com uma cópia da guia de recolhimento, devidamente quitada.

Parágrafo Quarto: O recolhimento da Contribuição Assistencial ou Associativa, sem multa deverá ser efetuada até o quinto (5º) dia subsequente ao mês vencido e em guias próprias fornecidas pelo sindicato de cada base territorial, após a empresa informar o valor do mês respectivo.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÕES SINDICAIS

Visando estabelecer e manter entre as partes uma sistemática eficaz de comunicação e consulta sobre as questões de interesse dos empregados, inclusive objetivando a recolocação no mercado de trabalho, as empresas encaminharão mensalmente ao Sindicato Profissional, um demonstrativo da movimentação de empregados admitidos e desligados, quando de sua ocorrência.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORO JURÍDICO

O foro jurídico competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente Convenção será o da Vara do Trabalho ou na falta desta do Juízo de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADE

Em conformidade com o inciso VIII, do artigo 613, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor salário de ingresso (cláusula 6ª), por empregado, a ser aplicada à parte que descumprir qualquer das cláusulas desta Convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único: Quando houver previsão legal de penalidade pelo descumprimento específico das matérias constantes das cláusulas desta Convenção, prevalecerá o dispositivo legal, não se aplicando o previsto no "caput" desta cláusula.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01 de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027, deverão ser iniciados (60) sessenta dias antes do término da vigência desta Convenção Coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 categoria e, base territorial, para promoverem as conciliações, observadas as normas legais previstas na pertinente legislação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

Na implantação de novas tecnologias que tragam alterações funcionais, as empresas proporcionarão aos funcionários treinamento para capacitá-los para a operação ou para o exercício de novas funções, se for o caso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO

Conforme determina o parágrafo 2º do artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, as Empresas afixarão no QUADRO DE AVISOS cópia da presente Convenção Coletiva, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CATEGORIA ABRANGIDA

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias economica e profissional da indústria do trigo do Estado do Paraná das entidades signatárias, nos limites das bases territoriais.

}

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

PALOMA BENGHI VENTURELLI CARDOSO
PRESIDENTE
SINDICATO DA INDUSTRIA DO TRIGO NO ESTADO DO PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA APROVAÇÃO CCT FEAPAR 2025-2026

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA APROVAÇÃO CCT SIDIBEBIDAS 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.