

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002857/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/09/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR056882/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.207109/2025-08  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/09/2025

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

SINDICATO DOS TRAB NA IND DO FUMO NO EST DO PR NAS IND CACAU, CNPJ n. 81.047.664/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE AGNALDO PEREIRA;

E

INDUSTRIA E COMERCIO DE FUMOS SUPER GALO LTDA, CNPJ n. 05.418.580/0001-55, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). EDSON HENRIQUES LIPPI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores na indústria do fumo no Estado do Paraná e nas indústrias de cacau e balas, doces, bebidas em pó e preparados sólidos para refresco do Município de Curitiba**, com abrangência territorial em **Paçandu/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado o salário normativo, pelo qual nenhum trabalhador poderá receber menos de que **R\$ 1.900,00** (mil e novecentos reais).

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A empresa reajustará os salários de seus empregados a partir de 01/09/2025 abrangidos por este acordo, e que não recebam pisos mencionados na cláusula 3ª, no percentual negociado com o Sindicato da categoria que importa em **5,67% (cinco inteiros e sessenta e sete décimos por cento)**.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

## **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

A empresa concederá aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- 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;

- o pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

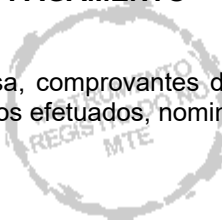
## **CLÁUSULA SEXTA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

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 comuns.

Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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



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

Quando o pagamento for efetuado por cheque, a empresa estabelecerá condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na portaria 3.281, de 07.12.84, do MTE.

A empresa que adotar o sistema de pagamento semanal adotará providências para que o mesmo ocorra até as dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

É facultado à empresa efetuar o pagamento dos salários através de depósito bancário. Nesta situação o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no mesmo município em que o empregado desempenha suas atividades.

Caso a instituição bancária escolhida não possua agência situada no município em que o empregado desempenha suas atividades, o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no município mais próximo, desde que seja fornecido meio de transporte e as mesmas condições estabelecidas para o pagamento em cheque.

Fica convencionado que se a empresa optar por pagamento dos salários via conta salário, a mesma arcará com todas as possíveis despesas cobradas pelo banco, para a abertura da conta salário, tais como, cadastro, fornecimento da primeira via do cartão magnético e manutenção da conta. Caso o empregado converta a conta salário em conta corrente ou poupança, este arcará com todos os encargos decorrentes de manutenção desta nova conta.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALARIOS**

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, a empresa pagará o salário em dinheiro, exceção feita à empresa que adotar cartão magnético.

## **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 salário, a empresa se obrigará a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 3 (três) dias, que será incluído em folha posterior.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

Não poderá ser descontado do salário do empregado o valor referente a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. A empresa que usa tabela para pagamento de comissão ou produção deverá corrigir a mesma, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Enunciado 159, do TST).

Ficando esclarecido que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CURSOS E REUNIÕES**

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

A empresa garantirá o recebimento integral do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias:

**a)** Com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;

**b)** Com acréscimo de 70% (setenta por cento) para as horas que excederem de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente.

**c)** Quando a empresa exigir de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:

**d)-** quando der 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 semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

**e)-** quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

**f)-** quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

**g)-** quando ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 52 minutos e 30 segundos, pagas com acréscimo de 35%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

Nos horários mistos, abrangidos por período diurnos e noturnos e nas prorrogações de jornada, aplica-se o disposto nessa cláusula, para as horas que excederem o período noturno.

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A empresa pagará adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricitas.

A empresa que elaborar laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitas, se isentarão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

A empresa concederá a partir de 1º de setembro de 2025, mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de **R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais), que poderá ser fornecida através das seguintes modalidades:

- a) ticket (vale cesta-alimentação ou cartão magnético);
- b) cesta básica.

§ 1º - A concessão do benefício na forma de cesta básica deverá, obrigatoriamente, ser objeto de negociação (Acordo Coletivo de Trabalho) com o Sindicato dos Trabalhadores local para o estabelecimento, de comum acordo, dos produtos que deverão integrar a cesta, bem como a qualidade e quantidade dos mesmos.

§ 2º - A empresa que já concede o mesmo benefício a título de abono/prêmio por assiduidade poderá substituí-lo pela Ajuda Alimentação/Cesta Básica, desvinculando-o da assiduidade, no entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para no mínimo o mesmo valor e se superior não poderá haver redução no valor já pago. Caso a empresa pretenda manter sua política de abono/prêmio assiduidade, não poderá utilizar da presente cláusula para tanto, devendo conceder o presente benefício de forma independente.

§ 3º - A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas, acordo de compensação de horas, acordo de turno de revezamento, PLR ou qualquer outro que represente pagamento em troca de alguma vantagem não poderão utilizá-los em substituição ao presente benefício, devendo pagá-lo cumulativamente.

§ 4º - O benefício ora estipulado será pago proporcionalmente aos dias trabalhados no mês da admissão e demissão.

§ 5º - Recomenda-se que a empresa realize a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, conforme previsto na Lei 6.321/76 e no Decreto Nº 5, de 14.01.91.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE**

A empresa fornecerá o vale transporte para os empregados que o utilizam, inclusive nos dias de trabalho realizados em domingos e feriados que não tiverem folga compensatória, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores a empresa pagará normalmente, o salário referente a dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

A reposição total dos dias ou horas não trabalhada, 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 TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral 1,5 salário mínimo.(um salário mínimo e meio)

No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.

A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeada, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 60 (sessenta) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

Fica convencionado que a empresa entregará, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

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

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JUSTA CAUSA**

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

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

Para o empregado demitido ou demissionário, a empresa disporá dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;

- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

**Parágrafo único** - na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no "caput" desta cláusula.

É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

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

Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem à 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 (setembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Fica convencionado que se a rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, ocorrer no mês de março, a empresa fica obrigadas ao desconto compulsório da contribuição sindical e na eventualidade da implantação da contribuição confederativa, o referido desconto será conforme a data prevista no estatuto de cada Entidade.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACERVO TECNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE CALCULO PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos valores das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc...) a fim de que possa determinar com exatidão os valores constantes do TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante no verso do TRCT.

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

Com objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados da empresa pertencentes a categoria profissional das signatárias, bem como de outras categorias representadas pelo sindicato, a empresa se compromete a comunicar a entidade sindical conveniente a existência de vagas disponíveis em seu quadro de pessoal.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.

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.

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

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

A empresa em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº 6.019 de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841, de 13.03.74, e em qualquer hipótese responderá principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO TERCEIRIZADO**

Fica vedada a contratação de empresas interpostas para prestar serviços no âmbito de abrangência deste instrumento, ressalvadas as hipóteses das leis 6.019/74 e 7.102/83.

Em caso de já existir a terceirização, a empresa contratante responderá subsidiariamente pelos débitos de natureza trabalhista, fundo de garantia e previdenciária.

As empresas terceirizadas serão obrigadas, pela empresa terceirizante, a cumprir na íntegra o presente instrumento, sob pena desta responder pelos débitos, mencionados no parágrafo anterior, da empresa terceirizada.

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, à exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

A empresa anotar  na carteira de trabalho dos empregados os cargos ou fun es por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denomina o do cargo ou fun o que lhes sejam compatíveis, e observando, rigorosamente, o previsto no art. 29 da CLT, que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder ao registro ou anota es necessárias na CTPS do empregado.

## **RELA ES DE TRABALHO – CONDI ES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CL SULA TRIGÉSIMA NONA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Garantia de igualdade de sério e das condi es de trabalho ao do homem, na fun o real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

### **POLÍTICA PARA DEPENDENTES**

### **CL SULA QUADRAGÉSIMA - AMPARO A MATERNIDADE E A INFÂNCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utiliza o dos recursos despendidos normalmente pela empresa no amparo   maternidade e   infância, as Entidades convenientes estabelecem as op es para serem adotadas pela empresa, podendo estas eleger uma ou mais das que seguem:

**a)-** a ado o do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria N  3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% do s rio normativo de efetiva o.

**b)-** auxílio-creche, no valor mensal de 30% do s rio normativo de efetiva o, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprova o por parte da empregada;

**c)-** local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamenta o ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Fica desobrigada a empresa que já adota ou venha a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situa es mais favoráveis.

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

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiar  as empregadas que estiverem trabalhando efetivamente na empresa independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no m s 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 ado o legal o reembolso ou o auxílio-creche será devido em rela o ao adotado, a partir da data da respectiva comprova o legal.

### **ESTABILIDADE GERAL**

### **CL SULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Por esta cl sula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situa es:

**GESTANTE:** garantia de emprego ou s rio, desde a concep o até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar obrigatória e imediatamente   empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

Conforme declaração médica fornecida à empresa é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas que possam causar malefício à gestação.

**PAI:** garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 2 (dois) meses após o nascimento da criança.

**ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, 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.

No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

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

**EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito a estabilidade.

**FÉRIAS:** garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias.

§ 1º- Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.

§ 2º- Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- pedido de demissão; e,
- acordo com assistência da Entidade Sindical.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SAQUE DO PIS

A empresa liberará 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 de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cuja empresa mantenha convênio para tanto, ou posto bancário.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REVISTA

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

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA INTERMITENTE

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

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA INCOMPLETA

Quando os empregados forem dispensados pela empresa de trabalharem em um dia ou antes de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia as horas não trabalhadas.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Para a empresa 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 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 empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o 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.

**Parágrafo único** - quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, a empresa poderá de comum acordo com os empregados, alternativamente:

**a)**- reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,

**b)**- pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto neste acordo.

Fica facultada à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Observado o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, a empresa poderá estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, 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 um banco de horas.

**a)** - A empresa que optar pela utilização deste mecanismo deverá convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

**b)** - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pela empresa e deverá 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULA CONVENCIONAL**

A empresa que adotar o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 45 (jornada incompleta), desta convenção.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESCALA DE FOLGA**

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a empresa elaborará escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CARTÃO PONTO**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

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

**a)**- será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

**b)**- na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS**

A empresa considerará como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

**a)- para hospitalização de filhos:** por até 03 (três) dias, a cada mês, não sendo cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação.

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

**c)- do estudante:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental. 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.

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

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, escolherá, entre o iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrar uma hora antes, para fins de amamentação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EVENTUAIS ATRASOS**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ESCALA ESPECIAL 12 X 36**

A entidade sindical presente neste instrumento, baseadas no artigo 7º Incisos XIII e 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 vigias e porteiros, 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.
- c) As horas suplementares serão remuneradas conforme a cláusula 18ª deste Acordo Coletivo.
- d) A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12 X 36 horas, deverá ser de uma hora não sendo essa hora computada na jornada diária.
- e) Nas jornadas de 12 X 36 horas, as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados corresponderão a quantidade de faltas ou atrasos injustificados do empregado, sendo que se a empresa desconta o DSR na ocasião da falta conforme o Art. 6º da Lei 605/49, esta descontará até sete horas e vinte minutos por DSR.
- f) Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriado, fica desde já convenionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho nesse dia gerará o direito a horas extras com acréscimo de 100% do valor da hora normal.
- g) As horas noturnas serão regidas pelos parâmetros da cláusula 19ª deste Acordo Coletivo de Trabalho.
- h) O excesso de jornada em uma semana, em razão da jornada 12x36, será compensado com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.

O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

A empresa que mantém escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - HIGIENE**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica, podendo as análises ser feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

Parágrafo único - o resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONVÊNIO MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**

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.

As empresas efetuarão 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.

O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas, deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.

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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

A empresa que possuir horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou abrangida por imposição legal, designará local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS**

Conforme previsto no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, a empresa fornecerá gratuitamente aos empregados, com exceção daqueles que laborem no setor administrativo, uniformes, fardamento, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

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

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

A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados, constituirá motivo de dispensa por justa causa.

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

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA**

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

Aos candidatos inscritos será fornecido comprovante de sua inscrição. A Empresa comunicará aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos, bem como os respectivos apelidos, afixando o mesmo em todos os setores de trabalho, em local de fácil acesso, permanecendo exposto até a realização das eleições.

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

b)- O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

A empresa se obriga 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.

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 SEXAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS**

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

O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação o qual poderá ser substituído por exame médico periódico realizado nos últimos 180 (cento e oitenta) dias, salvo se o funcionário se apresentar enfermo.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU 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 e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. A empresa fornecerá, 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

A empresa quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito do empregado, manterá condições de pronto atendimento, e terá, em local apropriado, caixa ou armário equipado com 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.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - SEMINÁRIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO**

O empregador, uma vez por ano, deverá liberar o presidente e vice-presidente da CIPA, caso houver, para participarem de um seminário sobre doenças profissionais e prevenção de acidente de trabalho com duração máxima de oito horas e realizado em um único dia, promovido pela entidade de trabalhador respectiva.

Parágrafo único: As despesas de realização do seminário ocorrerão por conta das entidades sindicais de trabalhadores.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

No caso de acidente de trabalho ou de trajeto, a empresa enviará uma cópia da CAT para a Entidade Profissional.

A empresa deverá comunicar a Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência do fato e, em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 horas, a empresa mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, destinará 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.

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

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, a empresa afixará no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia do presente acordo coletivo de trabalho, bem como permitirá a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A empresa liberará 02 (dois) dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 5 (cinco) dias corridos.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

Mensalmente a empresa fornecerá à Entidade Profissional cópia do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED, para a elaboração de banco de dados que objetive o auxílio na colocação de mão-de-obra, disponibilizando informações para as empresas.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A empresa descontará, mensalmente, a título de **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**, valor equivalente a **1,5% ( um e meio por cento )** do salário normativo de **R\$ 1.900,00** (mil e novecentos reais), no período de 1º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026.

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

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

As empresas enviarão à entidade sindical profissional relação dos empregados que tiveram descontado a referida contribuição.

O referido desconto é de exclusiva responsabilidade da Entidade Profissional.

A **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**, respeitada as disposições constitucionais sobre a matéria, especialmente o artigo 513, letra “E” da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 8º da Constituição Federal, foi aprovada pela Assembléia da Entidade Profissional.

**DIREITO DE OPOSIÇÃO:** Fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato o direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro:** O direito de oposição poderá ser exercido pelo trabalhador:

I - até 15 dias após a data da assinatura e protocolo do Acordo Coletivo junto ao Ministério do Trabalho e Emprego;

II - até 15 dias após o recebimento da primeira folha de pagamento com o referido desconto;

**Parágrafo Segundo:** A oposição deverá ser apresentada individualmente ao sindicato dos Trabalhadores por meio de carta firmada de próprio punho ou digitada.

**Paragrafo Terceiro:** Havendo recusa do Sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. A data da postagem será considerada como a data da apresentação da oposição.

**Parágrafo Quarto:** 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - AUTOMAÇÃO

A empresa que adotar processos de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderá utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

a) a empresa deverá oferecer a seus empregados oportunidades de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

b) o processo de adaptação constitui encargo da empresa, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta da mesma.

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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

A empresa conforme legislação em vigor (decreto nº 3.048/99) providenciará a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CÓPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

A cada elaboração ou renovação de Laudo Técnico que determine as condições de insalubridade e periculosidade nas dependências da empresa, esta quando solicitada por escrito pela entidade de trabalhadores, deverá entregar cópia dos citados documentos.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - GARANTIAS GERAIS**

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre os do presente acordo, e na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - FORO**

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

Por assim haverem convencionado, assinam esta em 02 (duas) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, de conformidade com o estatuído pelo art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES**

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo de efetivação, por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PROCESSO DE REVISÃO E PRORROGAÇÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de novo acordo coletivo de trabalho, para o período de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

}

**JOSE AGNALDO PEREIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRAB NA IND DO FUMO NO EST DO PR NAS IND CACAU**

**EDSON HENRIQUES LIPPI  
SÓCIO  
INDUSTRIA E COMERCIO DE FUMOS SUPER GALO LTDA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA APROVAÇÃO ACT 25-26**

[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>.

