

acumulado dos últimos 12 meses em outubro de 2024 acrescidos de 3%, aos salários nominais vigentes de 31 de outubro de 2024. **CLÁUSULA QUINTA – COMPENSAÇÕES:** Da recomposição salarial estabelecida na cláusula quarta, bem como do abono salarial de R\$ 320,00, previsto na cláusula quinta, poderão ser compensados com todos os reajustes, antecipações salariais, reposições e aumentos concedidos a qualquer título, e decorrentes de aditamentos à convenção coletiva, legislação vigente ou superveniente e/ou, sentença normativa, concedidos desde 01/11/22, com exceção dos aumentos reais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem. **CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO:** Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação da função, das horas trabalhadas, de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS. §1º Juntamente com os recibos de pagamento de salários, as empresas fornecerão aos empregados que trabalham por produção, demonstrativos específicos contendo o total de metragem produzida e o respectivo valor para possibilitar-lhe conferência de seus vencimentos. §2º No caso de pagamento de qualquer verba salarial ou remuneratória ser feito através de depósito bancário em conta corrente, as empresas ficam dispensadas de obter a assinatura dos empregados nos recibos, seja de salários, adiantamentos, 13º salários ou férias. As empresas fornecerão cópia dos demonstrativos nos termos do caput desta cláusula. **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS:** As empresas que não efetuarem o pagamento mensal de salários em suas dependências, proporcionarão aos seus empregados, tempo hábil para tal recebimento, sem prejuízo da remuneração, nos termos da Portaria nº 3281/84 MTB. **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL:** As empresas a seu exclusivo critério, poderão conceder adiantamento salarial (vales), correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal básico (parte fixa), do mês em curso, 15 dias após o pagamento regular dos salários do mês anterior dos seus empregados, a ser compensado no pagamento do respectivo mês em curso. §1º Nas empresas onde houver convênios com supermercados, postos de abastecimento ou cooperativas de consumo, o trabalhador deverá optar pelo sistema de vales-compras ou pelo limite de compras nos estabelecimentos supracitados. §2º Caso o número de optantes pelo recebimento de adiantamento salarial venha a inviabilizar economicamente a manutenção do sistema de posto de abastecimento, cooperativa de consumo ou convênio com supermercados, a empresa, a seu critério, poderá estender o adiantamento aos demais empregados e extinguir o referido sistema. **CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO E COMPLEMENTO DO 13º SALÁRIO:** Na forma e para os fins previstos no art. 2º da lei 4.749/65, as empresas concederão aos empregados que contarem com mais de 2(dois) anos de contrato na mesma empresa e formularem solicitação com 90 (noventa) dias de antecedência ao mês correspondente, a antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião do aniversário de nascimento. §1º Considerar-se-á renunciado o direito de opção pelo recebimento do percentual de 50% do 13º salário com as férias, previsto no §2º do art. 2º da lei 4.749/65, para os empregados que optarem pelo recebimento do 13º salário no mês do aniversário de nascimento, na forma do parágrafo anterior. §2º Durante o primeiro ano de afastamento de empregado em razão de auxílio-doença ou acidente do trabalho, as empresas complementarão o valor pago pela Previdência Social a título de 13º salário, até o limite a que teria direito, caso viesse a receber diretamente do empregador. **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS SALARIAIS:** Mediante autorização expressa do empregado, as empresas efetuarão os respectivos descontos concernentes à concessão de benefício em que haja participação parcial ou total do empregado, tais como: alimentação, convênio médico, transporte, seguro de vida, cooperativas, caixa beneficente, clubes e demais convênios, ficando tais descontos legitimados pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, nos termos do art. 462 da CLT. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL:** Fica garantido a irredutibilidade dos salários para os contratos vigentes baseados no piso da categoria, devendo nesse caso, o valor pago ser reajustado conforme a cláusula de recomposição salarial. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE:** Aos empregados admitidos a partir de 01/11/2023 e até



31/10/2024 deverão ser observados os seguintes critérios: a) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento e aumentos salariais concedidos ao paradigma. b) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigmas e de empresas constituídas após 01/11/2023, serão aplicados percentuais únicos e proporcionais ao tempo de serviço prestado após esta data, por mês trabalhado, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 (quinze) dias. Parágrafo Único: Do aumento salarial estabelecido nesta cláusula, serão compensados todas as antecipações, reajustes e/ou aumentos espontâneos, compulsórios ou convencionais, concedidos no período de 01/11/2023 a 30/12/2024, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e mérito. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO:** Para que haja tempo hábil de efetuar cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou nesta convenção, as empresas poderão adotar calendário mensal diferenciado e antecipado de apontamento de ocorrências (faltas, atrasos, horas extras, adicionais, comissões, variáveis, etc.), considerando sempre o período de 30 (trinta) dias/um mês, como por exemplo, entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte, ficando ressalvado eventual mudança na legislação (e-social). **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MULTAS POR ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS:** Exceto para as empresas que comprovarem sua impossibilidade financeira, nos termos da Lei nº 7.855/89, o não pagamento dos salários determinados por lei acarretará multa diária de 0,33% (zero vírgula trinta e três centésimos por cento) sobre o salário nominal da época, revertida em favor do trabalhador, ficando a respectiva multa limitada conforme o disposto no artigo 412 do Código Civil. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA:** Aos empregados que se desligarem espontaneamente em decorrência da aposentadoria farão jus a seguinte indenização: a) Aos empregados com o mínimo de 05 (cinco) anos até 10 (dez) anos de serviço contínuos dedicados à mesma empresa, será pago um abono equivalente a 02 (dois) salários nominais ou 03 (três) pisos salariais da categoria, do último mês trabalhado, prevalecendo o maior valor apurado, ressalvados os casos em que o benefício concedido pela empresa seja mais favorável ao trabalhador. Será considerado como decorrência do pedido de aposentadoria, o desligamento que for requerido pelo empregado até 30 (trinta) dias após o recebimento do primeiro benefício da aposentadoria concedida. b) Aos empregados com mais de 10 (dez) anos nas condições da letra "a", o abono será de 03 (três) salários nominais ou 05 (cinco) pisos salariais da categoria, do último mês trabalhado prevalecendo o maior valor apurado. Este benefício não é cumulativo com o do item "a" acima, sendo válida a ressalva da letra anterior também para esta hipótese. §1º No caso da empresa rescindir sem justa causa o contrato do empregado aposentado que não se desligou por força da aposentadoria, a multa de 40% do FGTS será calculada sobre todos os depósitos efetuados durante o contrato rescindido. Esta cláusula não se aplica na hipótese em que o empregado e o empregador firmaram novo contrato de trabalho após a aposentadoria do primeiro. §2º O Contrato de trabalho dos empregados aposentados poderá ser rescindido por pedido de demissão, dispensa por justa causa ou dispensa sem justa causa. Neste último caso, empregado e empregador poderão chegar a mútuo acordo, baseados nos critérios acima definidos. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA:** As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo: a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal para as primeiras 02 (duas) horas extras diárias, quando trabalhadas de segunda a sábado, ou seja, em dias normais de trabalho, entendendo-se o sábado como dia normal de trabalho não compensado. b) 60% (sessenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, para as horas extras que excederem às 02 (duas) horas referidas na letra "a" supra. c) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal para as trabalhadas em feriados, domingos e folgas. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO:** As empresas pagarão aos empregados que cumprirem jornada noturna, assim entendida aquela entre 22:00 às 05:00h do dia seguinte, um adicional correspondente a 30% (trinta por cento). **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR):** Considerando o previsto na Lei 10.101, de

19.12.2000, que dispõe sobre o PPR, as empresas que ainda não o possuem, se comprometem a implantar o referido programa, com a participação da Entidade Sindical, sendo estipulado que as tratativas necessárias para a elaboração do Programa deverão estar concluídas até o final do mês de fevereiro de 2025. §1º As empresas que deixarem de implementar o programa previsto no caput da presente cláusula até o mês de fevereiro/2025, pagarão a cada empregado a título de PPR, o valor de R\$ 1.200,00 divididos em duas parcelas, conforme abaixo: a) 25/04/24 - R\$ 600,00, e b) 25/10/24 - R\$ 600,00. §2º Os pagamentos dos valores acima especificados serão feitos proporcionalmente, considerando-se o período efetivamente trabalhado pelo empregado na mesma empresa, na razão de 1/12 (um doze avos) por mês completo ou fração de 15 dias ou mais. §3º Para pagamento do valor acima será considerada a assiduidade, conforme abaixo especificado no período efetivamente trabalhado pelo empregado na mesma empresa a partir de **01/11/2024 até 25/10/2025**: a) 0(zero) faltas injustificadas = 100%; b) de 01 a 03 faltas injustificadas = 80%; c) de 04 a 06 faltas injustificadas = 40%; e d) acima de 06 faltas = perde o direito. §4º Os empregados afastados por acidente de trabalho e em decorrência de gestação farão jus ao PPR de que trata esta cláusula. §5º A título de taxa negocial as empresas pagarão em guias próprias fornecidas pela entidade sindical respectiva signatária da presente convenção, o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) por funcionário, da forma seguinte: R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), no dia 25/04/2025; e R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), no dia 25/10/2025. §6º A taxa negocial obedecerá à mesma proporção paga aos empregados tanto na hipótese de admissão no decorrer do período de abrangência desta Convenção, quanto na hipótese de o valor ter sido reduzido por faltas injustificadas. §7º Na hipótese da empresa contratar PPR diferenciado com seus empregados, o sindicato assistente fará jus ao mesmo valor da taxa negocial instituída nesta cláusula, ou seja, R\$ 300,00 por trabalhador e será recolhida ao sindicato assistente nas mesmas datas acima estabelecidas. §8º A falta de cumprimento das cláusulas acima será aplicada uma multa de 20% (vinte por cento) do salário nominal de cada trabalhador, a ser revertida a parte prejudicada. **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SALÁRIO EDUCAÇÃO**: As empresas deverão adotar, quando possível, o sistema de manutenção de ensino, com o Ministério da Educação, para efeito de concessão de salário-educação aos empregados, nos termos das disposições legais em vigor. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO**: As empresas complementarão do 16º (décimo sexto) ao 60º (sexagésimo) dia, os salários dos empregados afastados por motivo de doença com percepção do benefício Previdenciário, desde que, na data do afastamento contem com mais de 12 meses ininterruptos de trabalho na atual empresa. Fica estabelecido que o salário a ser complementado é o da data do afastamento. §1º Quando o empregado permanecer em auxílio-doença, inclusive acidentário, e desde que a empresa mantenha plano ou convênio de assistência médica a seus empregados, as empresas manterão o empregado licenciado no plano ou convênio, obrigando-se o empregado a efetuar o pagamento mensal de eventual participação no respectivo custo. §2º Não havendo pagamento pelo empregado licenciado no período de 2 (dois) meses, a empresa fica autorizada a cancelar o plano ou convênio. §3º O direito previsto no parágrafo primeiro está limitado ao período de 12 (doze) meses consecutivos de licença, podendo ser prorrogado mediante entendimento entre o empregado e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE**: No caso de falecimento de empregado, durante o vínculo empregatício, a empresa pagará, a título de indenização por morte, juntamente com o saldo de salário e outras verbas remanescentes, 02 (dois) salários nominais brutos, recebidos pelo empregado no último mês, em caso de morte natural; 03 (três) salários nominais brutos do último mês em caso de morte acidental e 04 (quatro) salários nominais brutos do último mês, em caso de morte por acidente do trabalho. §1º Na falta de cônjuge, a referida indenização será paga aos dependentes habilitados perante a Previdência Social. §2º A empresa intercederá junto às autoridades competentes, no sentido de providenciar toda a documentação necessária à realização do funeral. §3º Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula, as empresas que mantiverem sistema de concessão de valores superiores aos aqui previstos, considerando como tal o Seguro de Vida em Grupo. **CLÁUSULA VIGÉSIMA**



SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE: As empresas realizarão convênios para atendimento desta cláusula. Caso não seja possível realizar os convênios, as empresas pagarão às empregadas, a título de auxílio-creche a importância correspondente a 20% (**vinTE POR CENTo**) do salário nominal por 12 meses; §1º Dado o seu caráter substitutivo de preceito legal, bem como, por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do auxílio não integrará a remuneração para quaisquer efeitos. §2º O auxílio-creche será devido independentemente do tempo de serviço; §3º Em caso de parto múltiplo, o benefício será concedido em relação a cada filho, individualmente. §4º O auxílio também será devido em caso de adoção, tanto para a mãe adotiva, como para as efetuadas através de união homoafetiva. §5º Na hipótese de adoção por união homoafetiva, o valor será devido apenas para o adotante que tenha declarado o filho(a) como dependente junto ao INSS ou Receita Federal. §6º Ficam desobrigadas do auxílio, as empresas que já mantenham ou venham a manter local adequado para guarda ou creche na forma da lei, a partir do início de funcionamento, bem como, aquelas que já adotem sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso, em situações mais favoráveis. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO EXPERIÊNCIA:** Os contratos de experiência terão um prazo máximo de duração de 90 (noventa) dias. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADMISSÃO DE SUBSTITUTO:** Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o menor salário da função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ressalvados os casos de remanejamento interno. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO:** Nas substituições temporárias superiores a 21 (vinte e um) dias, será pago ao substituto, a título de gratificação por função, a diferença salarial existente entre este e o substituído, desde o 22º (vigésimo segundo) dia até o último em que perdurar a substituição, salvo quando a substituição decorrer de férias do empregado substituído e não exceder a 30 (trinta) dias. Parágrafo único: Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida gratificação. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TESTES ADMISSIONAIS:** Ficam permitidos testes admissionais pelo prazo máximo de 01(um) dia, sendo os mesmos devidamente pagos com base no piso salarial da categoria. Fica estabelecido pela presente Convenção que por se tratar de testes de avaliação de desempenho, este dia não caracterizará qualquer vínculo empregatício. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – READMISSÕES:** Os empregados readmitidos na mesma empresa e na mesma função, a menos de 01 (um) ano de seu desligamento, não serão submetidos a contrato de experiência, desde que, por ocasião da readmissão declarem que já foram empregados da empresa. Parágrafo Único: Os empregados contratados imediatamente após prestarem serviços ao mesmo empregador por força da Lei nº 6.019/74 (temporário), não serão submetidos a contrato de experiência. **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE VAGAS:** As empresas, para preenchimento de vagas se comprometem a aproveitar trabalhadores integrantes do seu quadro e/ou dar preferência, quando possível, aos trabalhadores indicados pela entidade sindical da categoria, desde que localizados em sua base territorial. Parágrafo Único - A empresa, sempre que necessitar aumentar o seu efetivo de pessoal, compromete-se a divulgar, entre seus empregados, a existência de vagas. **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHADORES COM MAIS DE 55 ANOS DE IDADE:** As empresas se comprometem a manter em seus quadros, quando possível, pelo menos 10% (dez por cento) de empregados com idade superior a 55 anos. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – PROMOÇÕES:** A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Somente após o prazo experimental, se aprovado, a promoção e o respectivo aumento salarial serão efetivados com a anotação na CTPS. Parágrafo Único. O referido aumento não será compensável ou dedutível. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS HOMOLOGAÇÕES DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:** As rescisões do contrato de trabalho deverão ser realizadas, perante a entidade sindical profissional. §1º No ato homologatório da rescisão contratual, a empresa deverá apresentar as guias pagas da Contribuição Assistencial/Confederativa das entidades sindicais dos empregados e patronal; § 2º-no ato da homologação a empresa deverá entregar todas as guias pertinentes ao desligamento do trabalhador. § 3º - O não cumprimento da obrigação implicará

