

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002973/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/08/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR044751/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.001632/2010-06  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/08/2010

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

SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENTACAO DE MARINGA, CNPJ n. 76.349.919/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA;

E

GONCALVES & TORTOLA S/A, CNPJ n. 85.070.068/0001-08, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES;

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 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Avícola**. **O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os empregados, estagiários e aprendizes da empresa GONÇALVES & TORTOLA S/A., estabelecida no Município de Maringá, no Estado do Paraná. As regras existentes neste instrumento foram discutidas pelas partes e estabelecidas à luz dos artigos 7º, inciso XXVI e 8º, inciso VI, ambos da CF, com abrangência territorial em Maringá/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso da categoria ficou assim determinado:

Piso Admissão: R\$ 510,00 (Quinhentos e dez reais).

Piso Efetivação: R\$ 560,00 (Quinhentos e sessenta reais).

Para efeito de determinação, "Piso Admissão" significa o valor a ser pago a colaboradores desde a assinatura de seu contrato de trabalho até 90 dias deste, sendo este coincidente com o período a que o colaborador estiver submetido ao prazo experimental.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho terão em 01 de maio de 2010, acrescidos aos seus salários o percentual de 6,00% (seis pontos percentuais) a ser aplicado sobre os salários praticados em abril de 2010, deduzindo as antecipações eventualmente concedidas.

Em relação aos empregados que já percebem salários superiores a R\$ 3.000,00 (Três mil reais), a empresa aplicará política salarial própria, respeitadas as disposições legais vigentes, isentando-se da observância das regras previstas nesta cláusula.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

A empresa disponibilizará aos seus empregados, demonstrativo de pagamento contendo identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, recolhimento de FGTS, especificando também o cargo e o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês, respeitando o período de apuração (abrangência da folha de pagamento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A empresa pode efetuar os pagamentos de salários, férias, 13º salário, adiantamentos e verbas rescisórias através de depósito em conta bancária e cheques, os quais têm força de recibo de quitação nos termos legais.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os demonstrativos de pagamento serão entregues através de impressos ou meios eletrônicos na própria empresa, nos terminais de consulta de atendimento das agências, em estabelecimentos conveniados ou mediante correspondência entregue ao empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento.

PARÁGRAFO QUARTO - Para os fins de pagamento de horas extras e adicionais que não sejam fixos, considerar-se-á mês o período compreendido entre o dia 21 de um mês o dia 20 do mês seguinte.

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

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALES)**

Se solicitado pelos empregados, as empresas efetuarão adiantamento salarial aos seus empregados nos dias 20 (vinte) de cada mês, em valor equivalente a 30% (trinta por cento) de seu crédito salarial. O percentual de 30% (trinta por cento), será reduzido até um limite de 20% (vinte por cento).

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA**

A empresa se obriga a efetuar os descontos em folha de pagamento da taxa assistencial sindical mensal, aprovada em Assembléia, bem como fica autorizada a proceder os descontos relativos a seguro de vida; refeições; despesas hospitalares; aluguel; assistência médica; planos de saúde; plano odontológico; convênios com farmácia, planos de previdência privada; empréstimos e associações e fornecimento de medicamentos através da farmácia do próprio Sindicato ou de

qualquer outro convênio devidamente formalizado pela empresa, ligações telefônicas de uso particular, independentemente da autorização por escrito e /ou outros devidamente autorizados pelo empregado.

#### **CLÁUSULA NONA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E PARTICIPAÇÃO DO FUNCIONÁRIO**

O valor a ser descontado dos empregados, mensalmente, por usuário do plano de assistência médica, será de acordo com o Plano de Assistência Médica conveniada pela empresa, disponibilizado aos empregados.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO – SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO**

O empregado substituto fará jus ao salário do substituído, ficando esclarecido que férias ou substituição superior a 10 (dez) dias não caracteriza eventualidade.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira: de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com o acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal; quando a empresa exigir de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis e religiosos, as horas extras terão um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fazia jus.

#### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Durante a vigência deste acordo a empresa pagará adicional por tempo de serviço:

**2% (dois por cento)** sobre o piso salarial para os empregados que tenham mais de 03 (três) anos de empresa;

**3% (três por cento)** sobre o piso salarial para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos de empresa;

**4% (quatro por cento)** sobre o piso salarial para os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos de empresa;

**5% (cinco por cento)** sobre o piso salarial para os empregados que tenham mais de 15 (quinze) anos de empresa;

**6% (seis por cento)** sobre o piso salarial para os empregados que tenham mais de 20 (vinte) anos de empresa.

#### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas compreendidas entre 22:00 e 05:00, do dia seguinte, serão computadas como de 52:30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos), para todos os fins de trabalho e legais, garantindo aos empregados o pagamento do adicional noturno a base de 25% (vinte e cinco por cento).

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INSALUBRIDADE**

As partes acordantes expressam que reconhecem pelo Laudo de Insalubridade apresentado ao sindicato da categoria, que tecnicamente estão neutralizadas as áreas insalubres que existiam na empresa, reconhecendo, igualmente, que com a neutralização, o adicional de insalubridade não mais se aplica à empresa acordante, ficando desde logo, desobrigada ao pagamento do referido adicional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A empresa compromete-se a manter a neutralização da insalubridade no ambiente de trabalho, para tanto, manter o fornecimento dos EPI's e EPC's e/ou tornar, o local de trabalho salubre, com respaldo de profissionais devidamente credenciados no Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica ressalvado, entretanto, que se perícia judicial constatar a existência de área insalubre está assegurado ao empregado o pagamento do referido adicional, no percentual apurado na perícia judicial, até que ocorra novamente a neutralização, sendo que a base de cálculo a ser utilizada para pagamento do adicional de insalubridade será o salário-mínimo federal, na forma do art. 192, da CLT.

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TEMPO DE SERVIÇO**

Será concedida, uma única vez, aos empregados que na vigência deste acordo coletivo completarem ou vierem a completar 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, um prêmio correspondente a um salário e meio.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

A empresa concederá prêmio assiduidade no valor de R\$ 195,00 (cento e noventa e cinco reais), distribuído da seguinte forma: vale mercado ou cesta básica até o limite de R\$ 100,00 (cem reais), de acordo com a conveniência de cada beneficiado, externada em termo de opção individual e até R\$ 95,00 (noventa e cinco reais) em dinheiro; apenas se cumpridas as regras constantes abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O prêmio assiduidade não será concedido para os empregados que trabalham nos setores administrativos e aqueles que tenham cargos gerenciais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O valor do prêmio assiduidade não integrará para nenhum efeito o salário do empregado, nem gerará reflexo em nenhuma outra verba de natureza salarial, sendo pago por mera liberalidade e mediante o cumprimento pelo empregado das regras determinadas nesta cláusula e a título indenizatório.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As regras estabelecidas neste prêmio, não serão aplicadas nas situações descritas nas cláusulas ASSISTÊNCIA JURÍDICA, LICENÇA POR MORTE DE DEPENDENTE e ASSISTÊNCIA FISIOTERAPIA deste acordo coletivo.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Será concedido mensalmente um prêmio para todos os colaboradores dos setores produtivos, conforme pontuação estabelecida na tabela abaixo. Para fins de pagamento do referido prêmio, será considerado como “mês”, o período compreendido entre o dia

21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte. Para os admitidos e desligados no período da apuração do prêmio (mesmo período do cartão ponto), o pagamento será proporcional aos dias trabalhados.

Tabela índice de ganho

PONTOS MANTIDOS	VALOR DO PRÊMIO
100	R\$ 95,00
61 a 99	R\$ 60,00
31 a 60	R\$ 30,00
00 a 30	R\$ 0,00

Tabela de índice de perda dos pontos e valor do prêmio

Tipo	Faixas em horas	Pontos Perdidos	Valor Prêmio (R\$)
Faltas e Atrasos	00:00 a 00:30	0	95,00
Faltas e Atrasos	00:31 a 01:00	10	60,00
Faltas e Atrasos	01:01 a 02:00	30	60,00
Faltas e Atrasos	02:01 a 03:40	60	30,00
Faltas e Atrasos	03:41 a 220:00	100	0,00
Horas Justificadas	00:00 a 00:15	0	95,00
Horas Justificadas	00:16 a 03:40	30	60,00
Horas Justificadas	03:41 a 07:20	60	30,00
Horas Justificadas	07:21 a 220:00	100	0,00
Afastamento menor 15 dias	00:00 a 03:40	0	95,00
Afastamento menor 15 dias	03:41 a 07:20	30	60,00
Afastamento menor 15 dias	07:21 a 14:40	60	30,00
Afastamento menor 15 dias	14:41 a 220:00	100	0,00
Afastamento maior 15 dias	00:01 a 220:00	100	0,00

#### VALE MERCADO OU CESTA BÁSICA

Será garantida ao colaborador a opção de escolha entre VALE MERCADO no valor de R\$ 100,00 ou uma CESTA BÁSICA no mesmo valor, concedidos mensalmente para todos colaboradores dos setores produtivos. Para fins de pagamento do referido prêmio, será considerado como “mês”, o período compreendido entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte.

#### CRITÉRIOS PARA RECEBIMENTO DA CESTA BÁSICA

Tipo Perda	Faixas em horas	Recebe Vale Mercado ou Cesta Básica?
Faltas e Atrasos	00:00 a 03:39	SIM
Faltas e Atrasos	03:40 a 220:00	NÃO
Afastamento menor 15 dias	00:00 a 18:19	SIM
Afastamento menor 15 dias	18:20 a 220:00	NÃO

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Será pago mensalmente ao trabalhador dos setores produtivos que cumprir as regras abaixo estabelecidas, um prêmio de segurança e medicina no valor de R\$ 93,00 (noventa e três reais), sendo para tal considerado o período de apuração do cartão ponto, compreendido entre os dias 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte. Estão excluídos deste prêmio os funcionários dos setores administrativos e os que exerçam função gerencial.

Regras para o recebimento do prêmio:

- a) utilizar todos os dias, durante toda a jornada de trabalho todos os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa, bem como respeitar todos os equipamentos de proteção coletiva também existentes;
- b) não praticar ato inseguro devidamente comprovado por investigação da CIPA;
- c) participar assiduamente da ginástica laboral oferecida diariamente pelo empregador aos colaboradores. A comprovação da participação na ginástica ocorrerá mediante lista de presença repassada mensalmente aos colaboradores, sendo esta controlada pelo Instrutor Físico.
- d) o valor do prêmio de segurança e medicina não integrará para nenhum efeito o salário do empregado, nem gerará reflexo em nenhuma outra verba de natureza salarial, sendo pago por mera liberalidade e mediante o cumprimento pelo empregado das regras determinadas nesta cláusula e a título indenizatório.

**AUXÍLIO MORTE/FUNERAL****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral 1,5 (um salário da categoria e meio), exceto para os empregados que tenham seguro de vida em grupo com subvenção total ou parcial.

**AUXÍLIO MATERNIDADE****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AMPARO A MATERNIDADE E À INFÂNCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos à infância, as partes convenientes estabelecem opções para serem adotadas pelas empresas, podendo esta eleger uma ou mais, das que seguem:

- a) Adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a portaria nº. 3296, de 03/09/86 e parecer Mtb 196/86, aprovado em 16/07/97, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário-normativo;
- b) Auxílio-creche, no valor mensal de até 30% (trinta por cento) do salário-normativo independentemente da comprovação por parte da empregada;
- c) Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e

assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com as entidades públicas ou privadas;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis. Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

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

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

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

PARÁGRAFO QUINTO - As empregadas com filhos em creche, interna ou externa, estarão desobrigadas da prestação de serviços extraordinários, se não houver concordância expressa das mesmas.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CAFÉ DA MANHÃ**

A empresa fornece café da manhã composto de: pão, creme vegetal (margarina) e chá, aos empregados que desejarem, cobrando pelo café R\$ 0,05 (cinco centavos) por dia;

O café será servido antes do efetivo início do expediente do primeiro turno de trabalho, não se considerando tal tempo como integrativo da duração do trabalho, tampouco à disposição do empregador, dado ser facultativo o seu consumo. Ainda, a concessão não tipifica salário "in natura", por não ser gratuita facultada à empresa a adoção do PAT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE PIS**

A empresa deverá através de convênio com a Caixa Econômica Federal efetuar os pagamentos de seus empregados dentro da empresa.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por "justa causa", a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, ou na falta da assinatura deste pelo funcionário, pela assinatura de 02 (duas) testemunhas.

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

Na rescisão contratual, fica a empresa obrigada a efetuar as anotações de baixa na CTPS do empregado e proceder ao pagamento dos haveres rescisórios nos prazos legais. Se a empresa não observar o disposto na presente cláusula, independentemente do pagamento de multas fixadas em lei, deverá ainda pagar como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento até o efetivo pagamento das verbas rescisórias em favor do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULO PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc.) a fim de demonstrar com exatidão os valores constantes do TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante do verso do TRCT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Serão concedidas férias proporcionais (pagamento de indenização) para os empregados com menos de 01 (um) ano de trabalho e que venham a rescindir seus contratos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACERVO TÉCNICO**

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

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio devido ao empregado da categoria quando da dispensa “sem justa causa”, será escalonado, obedecendo à seguinte regra:

- a) até 10 (dez) anos de serviço na empresa 30 (trinta) dias;
- b) de 10 (dez) anos e 1 dia, até 15 (quinze) anos – 35 (trinta e cinco) dias;
- c) de 15 (quinze) anos e 1 dia, até 20 (vinte) – 40 (quarenta) dias;
- d) de 20 (vinte) anos e 1 dia em diante – 60 (sessenta) dias;

O aviso prévio a ser cumprido será de 30 (trinta) dias, todavia, quando o empregado tiver direito a período superior deverá esse tempo ser pago por ocasião da rescisão contratual.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

Fica autorizada a contratação de mão-de-obra, desde que seja observada a lei 6019/74 e a lei nº. 7102/83, com o devido conhecimento do Sindicato dos Trabalhadores.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO**

A fim de evitar possíveis desentendimentos, a empresa, quando solicitada fornecerá cópia do contrato de trabalho assinando por ocasião da demissão ou sempre que houver alteração do mesmo.

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

### **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA**

Não poderá o empregado mais antigo na empresa receber salário inferior ao empregado mais novo na mesma função.

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão na carteira de trabalho de seus empregados a função exercida, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

### **NORMAS DISCIPLINARES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA AUDITORIA DAS ESTAÇÕES DE TRABALHO DOS EMPREGADOS**

As partes reconhecem que durante a jornada de trabalho, todos os empregados da empresa somente poderão utilizar as ferramentas de informática e processamento de dados, de correio eletrônico (e-mail), Internet, Intranet, extranet e similares exclusivamente para os fins de interesse da empresa.

Considerando o disposto no item anterior, acordam, ainda que a empresa poderá realizar auditoria/verificação nas estações de trabalho de todos os empregados que utilizam equipamentos de informática para o trabalho, independentemente de aviso, para o fim de verificação do fiel cumprimento das normas internas de utilização exclusiva a serviço da empresa.

A não observância das normas aqui estipuladas tipificará infração contratual, permitindo à empresa o exercício do seu poder disciplinar, sem prejuízo do seu direito de proceder ao desconto salarial do valor correspondente ao prejuízo demonstrado.

### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado em carteira, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

## ESTABILIDADE GERAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO

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

a) **GESTANTE:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o termo do licenciamento compulsório, não podendo neste período ser concedido aviso prévio.

b) **ACIDENTADO:** fica assegurado garantia de emprego, de igual período ao do afastamento, para funcionários acidentados com menos de 15 (quinze) dias.

No caso de acidentes com período de afastamento superior a 15 (quinze) dias, fica estabelecido garantia de emprego, de 12 (doze) meses após o seu retorno ao trabalho, não podendo, neste período ser concedido aviso prévio.

c) **APOSENTADORIA:** aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que já estejam em serviço contínuo na empresa já a 10 (dez) anos ou mais, e que tenham completado 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição previdenciária, fica garantido o emprego e salário até atingirem o limite de 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, respectivamente. Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias, após completar 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição. Completando os 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, cessa esta garantia convencional. Os mesmos critérios serão adotados para aposentadoria por idade.

d) **SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:** os empregados em idade de prestação do serviço militar obrigatório, terão estabilidade desde o ingresso até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas. As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação pela liberação do FGTS além do aviso prévio.

e) **FÉRIAS:** Garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período das estabilidades provisórias aqui acordadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- Rescisão do contrato de trabalho por justa causa;
- Término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou contrato de experiência;
- Pedido de demissão;
- Acordo com assistência da Entidade Sindical.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO REFEITÓRIO

Para atendimento dos empregados que trabalham aos sábados, domingos, feriados e período noturno, a empresa manterá o refeitório funcionando durante o tempo necessário para as refeições em todos os turnos, ou, se compromete a manter contratos com terceiros para fornecimento de refeições nesses dias. A cobrança das refeições receberá aos mesmos critérios adotados nesta data.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados, quando os mesmos, a serviço da empresa, incidir na prática de atos que os levarem a responder a ação penal. A empresa manterá assistência jurídica aqui estabelecida até a conclusão do processo, mesmo após o desligamento do empregado, desde que aja sua concordância, ressaltando-se os casos de demissão por justa causa.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REVISTAS**

A empresa fica desde já autorizada a adotar o sistema de revistas. Para tanto poderá fazer nos pertences do empregado, o que será efetuado em local adequado e por pessoas de mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos, bem como nos armários que a empresa destinar aos empregados, mediante abertura destes na presença do próprio empregado.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Empresa e empregado poderão estabelecer, mediante acordo escrito individual ou coletivo, o regime de trabalho compensatório estabelecido no § 2º do art. 59 da CLT, regulando-se o eventual saldo de horas pela regra contida em seu § 3º, vedada a sua adoção àqueles sujeitos ao regime de tempo parcial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O regime de trabalho compensatório não se desqualificará pela ocorrência de horas extras, que deverão ser quitadas com o adicional legal.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Celebrado acordo de compensação à empresa compete comunicar ao Sindicato Profissional os termos do acordo.

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA INTERMITENTE**

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitados os intervalos de Lei.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MINUTOS E TOLERÂNCIA NA ENTRADA E SAÍDA (ANOTAÇÃO DE CARTÃO PONTO)**

Segundo o disposto no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, fixa estabelecida a jornada semanal de 44 horas, sendo que as pequenas oscilações no registro de ponto, tanto na entrada e saída, assim entendidas até o limite de 10 (dez) minutos, não serão consideradas para efeito de pagamento ou abatimento de horas trabalhadas, certo que qualquer excesso não implicará em nulidade de acordo de compensação de jornada, quando existente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO PONTO**

Será obrigatório o registro do ponto no início e final de expediente, ficando vedado o registro do mesmo por outra pessoa a não ser o próprio funcionário, nos casos da empresa ter necessidade que o empregado entre fora do horário normal para atender serviços da mesma, o funcionário é obrigado a registrar o ponto, e a empresa não poderá em hipótese alguma impedir.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados estão dispensados do registro do ponto nos intervalos das refeições, conforme os termos da Portaria MTb nº 3.626/91. A empresa compromete-se a disponibilizar sistema de consulta eletrônica do ponto em local de livre acesso. Cada funcionário

assinará termo de compromisso sobre que deverá permanecer sem trabalhar durante o intervalo de 01 (uma) hora para repouso e alimentação.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JUSTIFICATIVA DE FALTA – ESTUDANTE E GESTANTES**

A empresa considerará como faltas justificadas e remuneradas ao serviço, para todos os efeitos legais, aquelas que ocorrem por motivo de prestação de exames de cursos regulares de I e II grau e vestibulares na região norte do Paraná, e quando ao mesmo coincidirem com o horário de trabalho, desde que seja comunicado com antecedência mínima de vinte e quatro horas, bem como abonará, mediante atestado médico, as faltas das empregadas gestantes, no caso de consultas médicas mensais ou aquelas realizadas por recomendação médica, salvaguardando-se para a empresa a verificação do atestado, pelo seu serviço médico.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA ESPECIAL**

As empresas poderão adotar, em relação aos empregados que exerçam funções de portaria e de vigilância que dizem respeito à segurança patrimonial, jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, sendo que eventual excesso de jornada será remunerado em conformidade com esse ACT e a Legislação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - NOVO TURNO DE TRABALHO**

Com o objetivo de ampliar a oferta de postos de trabalho, assegura-se às empresas a possibilidade de criar novos turnos de trabalho, inclusive no horário noturno. Para a implantação de novos turnos de trabalho, autoriza-se o remanejamento de empregados lotados no turno diurno.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DE FÉRIAS**

O início das férias individual, coletivas ou natalinas, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal (precedente 100 TST).

### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

Os empregados que saírem de férias sem o respectivo pagamento da mesma dentro dos prazos estipulados por lei ou Convenção Coletiva de Trabalho, ou se não forem obedecidos os requisitos

legais para a concepção de férias, terá o empregado direito de recebimento em dobro das respectivas férias.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA POR MORTE DE DEPENDENTE**

A empresa concederá dispensa remunerada de 04 (quatro) dias consecutivos, ao empregado, em caso de falecimento dos pais, filhos, cônjuge e irmãos e 01 (um) dia em caso de falecimento de avós. Nos demais casos relacionados no artigo 473, item I, da Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo-se sogro e sogra a dispensa remunerada será de 02 (dois) dias consecutivos.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

A empresa acordante concederá aos seus empregados, licença remunerada de 03 (três) dias úteis por ocasião do casamento, civil ou religioso, devendo tal benefício ser usufruído por ocasião do casamento. O empregado, por solicitação formal, poderá optar pela fruição do referido benefício em outra oportunidade que melhor lhe convier, desde que haja concordância de seu superior imediato.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA DIRETORES SINDICAIS**

Será concedido a todos os diretores sindicais, titulares e suplentes, dispensa remunerada de 05 (cinco) dias por ano, para participação de cursos, palestras e congressos de interesse de categoria excluindo-se desta cláusula o Diretor Presidente e mais um componente da Diretoria, este último a ser indicado pelo Sindicato, aos quais fica garantido o afastamento integral remunerado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

O empregado poderá requerer o pagamento da primeira parcela do décimo terceiro salário, na ocasião da emissão do aviso de férias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA PARA PAIS OU MÃES**

A empresa concederá dispensa remunerada para que os empregados possam acompanhar seus filhos menores de 12 (doze) anos de idade aos hospitais nos seguintes casos:

- 02 (dois) dias para internamento clínico;
- 03 (três) dias, quando o caso exigir cirurgia;
- as faltas somente serão abonadas mediante atestado médico, comprovando o internamento clínico ou cirúrgico, do referido dependente;
- quando o pai e a mãe forem ambos empregados da empresa, o benefício será concedido apenas a um deles.
- caso a criança necessite de internação por prazo superior a dois dias, será garantido ao pai ou mãe dispensa sem remuneração durante todo o período de internação, mediante apresentação de

atestado médico.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REGISTRO ELETRÔNICO DE ENTREGA DE EPI**

A empresa poderá adotar o registro eletrônico de entrega de equipamento de proteção individual para os trabalhadores, sendo que a operacionalização desse procedimento será realizada em documento apartado.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO**

Os uniformes e materiais necessários ao trabalho, quando exigidos pela empresa ou por lei, serão fornecidos gratuitamente em quantidade necessária e adequada. Por ocasião da renovação dos uniformes e materiais necessários ao trabalho, o trabalhador deverá devolver os antigos. Na rescisão do contrato de trabalho, não importando o motivo, os uniformes e materiais necessários ao trabalho serão devolvidos, sob pena de serem descontados dos haveres da rescisão.

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

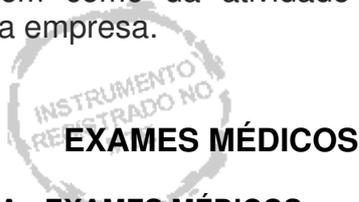
#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CIPA**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TREINAMENTO**

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



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

As despesas correspondentes aos exames médicos - admissional, demissional ou periódico - serão de responsabilidade da empresa. Os exames periódicos serão realizados dentro do horário de trabalho do empregado, não coincidindo com o gozo de férias do mesmo.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO**

A empresa dispõe de serviço médico para os seus empregados sendo que esses profissionais estão diariamente disponibilizando atendimento. Pela disponibilização de profissionais da área de saúde aos empregados, as faltas ocorridas por motivo de doença deverão ser comprovadas através de atestado médico, o qual, sob pena de não aceitação deve obrigatoriamente conter:

- a) especificação do CID (código internacional de doença);
- b) nome do paciente, data do atendimento e assinatura e carimbo do médico emitente;
- c) o atestado médico deverá ser apresentado ao serviço médico da empresa durante o período de apuração do ponto, o qual é realizado entre o dia 21 do mês e o dia 20 do mês seguinte;
- d) os atestados médicos com afastamento de 01 (um) a 2 (dois) dias devem ser apresentados juntamente com o receituário médico. Caso não houver receituário médico obrigatoriamente deverá ser anexado ao atestado médico, cópia da requisição de exame bem como, comprovante de agendamento ou da realização do exame.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A apresentação do atestado pode ser feita diretamente pelo próprio interessado ou por uma pessoa de sua família desde que o empregado se encontre impossibilitado em decorrência do motivo que originou a emissão do atestado, com hora marcada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Como a empresa possui serviço médico, a validade do atestado dependerá de visto dos profissionais e, havendo contestação do documento pelo médico da empresa, esta será por escrito e com cópia para o interessado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Dependendo do motivo da emissão do atestado, o profissional médico da empresa poderá solicitar a presença do empregado, caso a entrega do atestado tenha ocorrido por terceiros.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Nas empresas que por definição legal tenham que contratar técnicos especializados em Segurança e Medicina do Trabalho é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de atuação na empresa, sendo proibido o acúmulo de cargos.



### **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

A empresa, quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mau súbito, manterá condições de pronto atendimento e manterá em local apropriado caixa de armário equipado com material de primeiros socorros.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA FISIOTERAPIA**

A empresa disponibiliza atendimento de fisioterapia para todos os trabalhadores.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

No caso de acidente de trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia do CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) ao Sindicato Obreiro.

# **RELAÇÕES SINDICAIS**

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

A empresa, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura deste ACT, fornecerá à Entidade Sindical Obreira relação do quadro de empregados efetivos e, após a cada mês, remeterão por intermédio da internet via e-mail ou pelo Correio com Aviso de Recebimento (AR) o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado do Paraná, no endereço eletrônico [stiam@stiammaringa.com.br](mailto:stiam@stiammaringa.com.br) ou na Av. Bento Munhoz da Rocha Neto, no. 731 – Maringá – PR – CEP 87.030.010 e aos Sindicatos Profissionais de acordo com a abrangência das respectivas bases territoriais.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FONTE DE RECRUTAMENTO**

Com o objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes à categoria profissional dos signatários, bem como, de outras categorias representadas pelo sindicato, a FEAPAR-PR., disponibilizará através de portal na internet de página própria onde instalará link especialmente destinado cadastrar trabalhadores que buscam emprego e vagas existentes no quadro de pessoal das empresas.



## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FORO**

Fica eleita a Vara de Trabalho de Maringá – Paraná, para nela serem dirimidas as dúvidas e questões oriundas deste Acordo Coletivo de Trabalho.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

A parte que descumprir quaisquer das cláusulas contidas no presente instrumento normativo, pagará multa equivalente a 5% (cinco por cento) do piso do trabalhador.

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

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

Os entendimentos com vistas à efetivação do novo Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser iniciados com 30 (trinta) dias de antecedência do término de vigência desta norma coletiva.

SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENTACAO DE MARINGA

ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES  
ADMINISTRADOR  
GONCALVES & TORTOLA S/A



