

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002385/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/07/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR032573/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.001368/2010-01  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/07/2010

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

TYSON DO BRASIL ALIMENTOS LTDA., CNPJ n. 83.044.016/0001-23, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RAPHAEL DE CARVALHO LAGUARDIA MARTINS e por seu Diretor, Sr(a). ANA CRISTINA FREITAS GOEDERT WINCKLER;

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. Na Empresa Tyson do Brasil Alimentos Ltda. § Único -O presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalece e substitui integralmente outros instrumentos coletivos firmados entre as partes ou aplicável às partes**, com abrangência territorial em **Campo Mourão/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO****PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2010**

**§ 1º** - Para o Trabalhador que se desligou da Empresa, por qualquer motivo, no mês de maio de 2010, fica garantido o reajuste salarial integral de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento).

**§ 2º** - A partir de 1º de maio de 2010 o **Salário Normativo de Ingresso** será de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) por mês. Nenhum Trabalhador poderá receber salário menor.

§ 3º - A partir de 1º de maio de 2010 o **Salário Normativo de Efetivação** será de R\$ 600,00 (seiscentos reais) após 90 (noventa) dias de trabalho (período de experiência) do Trabalhador. Nenhum Trabalhador que terminou o período de experiência poderá receber salário menor.

§ 4º - Não se enquadrarão nos pisos acima os aprendizes que serão remunerados tendo por base a legislação específica aplicável a estes.

§ 5º Os pisos acima especificados são referentes a carga horária de 220 horas mensais, aos trabalhadores que possuem carga horária inferior receberão os valores proporcionais a sua carga horária.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A empresa concederá, a título de recomposição das perdas havidas, o percentual de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) incidentes sobre os salários praticados em abril de 2010 para os cargos administrativos e 7% (sete por cento) sobre os salários praticados em abril de 2010 para os cargos considerados operacionais que estão fora do Salário Normativo de Ingresso e do Salário Normativo de Efetivação.

§ 1º – Para os Trabalhadores admitidos após 1º de maio de 2009, será utilizado índice proporcional ao tempo decorrido entre a data da contratação e 30 de abril de 2010.

§ 2º – Os Trabalhadores admitidos após a data-base (1º de maio de 2010) farão jus unicamente ao piso salarial correspondente ao seu período contratual e data de admissão.

§ 3º – Com o presente reajuste ficam quitadas todas as eventuais perdas salariais até a presente data.

### **CLÁUSULA QUINTA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL**

Tendo em vista que o presente Acordo Coletivo de Trabalho é registrado no mês de junho/2010, o reajuste de salário deve ser aplicado sobre os salários do mês de abril de 2010, sendo paga a diferença relativa ao salário de maio na folha de pagamento relativa ao mês de junho.

§ **Único** - Para o Trabalhador que se desligou da Empresa, por qualquer motivo, no mês de maio de 2010, fica garantido o reajuste salarial integral de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento), a ser complementado na rescisão do respectivo contrato de trabalho.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá aos seus empregados envelopes de pagamento ou documento similar, contendo a razão social da empresa, o nome do empregado, discriminação das parcelas e valores que compõem o pagamento, bem como os respectivos descontos. Sendo o pagamento por depósito em conta corrente, a assinatura do empregado é dispensada no contra-cheque, devendo qualquer diferença apurada ser apresentada à empresa.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, a Empresa obriga-se a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 05 (cinco) dias, na forma de complemento, que será feito dentro da própria folha a partir do mês de julho de 2009, desde que o trabalhador comunique a empresa até dois dias úteis após a folha de pagamento.

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

Quando o pagamento for efetuado por cheques, a Empresa estabelecerá condições para que os trabalhadores 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 3281, de 07/12/84, do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA NONA - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO**

A Empresa efetuará nas folhas de pagamento de seus trabalhadores o desconto de convênios médicos, odontológicos e de supermercados firmado pelo Sindicato dos Trabalhadores, desde que, por estes autorizados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O repasse para o Sindicato dos Trabalhadores das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o quinto dia após o pagamento dos salários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A Empresa poderá efetuar descontos em folha de pagamento, tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmios de seguro de vida e seguro saúde, assistência médica, laboratorial, odontológica e farmacêutica, vale refeição, vale transporte, mensalidades e despesas efetuadas na associação de funcionários, empréstimos e/ou financiamentos, telefonemas, mensalidades a sindicatos e outros itens que sejam do interesse dos trabalhadores e seus dependentes, mediante autorização por escrito do envolvido, exceto a contribuição sindical e a taxa negocial.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Quando ocorrer aquisição de produtos fornecidos pela Empresa, esta fica limitada a 20% (vinte por cento) do salário do trabalhador.

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA APURAÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS E DO PAGAMENTO**

As horas efetivamente trabalhadas serão apuradas mensalmente através de registro de ponto.

§ 1º - O período de apuração será do dia 1º até o último de cada mês.

§ 2º - O pagamento do salário será efetuado entre o primeiro dia útil e o sexto dia útil subsequente ao dia 24 de cada mês. Para os efeitos desta cláusula, o sábado será considerado dia não útil.

§ 3º - O Trabalhador receberá, na forma adiantada supra mencionada, o salário referente às horas previstas e demais verbas salariais, por estimativa, para serem trabalhadas durante o mês em que se efetuar o pagamento e, com base em apuração feita nos registros de ponto referentes ao mês anterior, na forma do parágrafo 1º, serão:

- acrescidos os valores referentes às eventuais horas suplementares não compensadas ou não computadas no Banco de Horas, bem como acréscimos salariais de natureza diversa ocorridos no mês (como adicional noturno, por exemplo); e
- descontados os valores correspondentes às horas não trabalhadas sem justificativa ou não computadas no Banco de Horas, bem como descontados pagamentos salariais de natureza diversa previstos originalmente mas não ocorridos no mês (novamente, como adicional noturno, por exemplo).

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 dos Trabalhadores, sem a concessão de um dia compensatório de folga, trabalhos aos domingos, feriados civis e religiosos, as horas extraordinárias 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.

§ 1º - Serão consideradas extras as horas que excederem a jornada máxima semanal e não forem compensadas no decorrer do mês de sua realização, de modo que a redução de horas em um dia ou semana poderá ser compensada com o acréscimo de horas em dias ou semanas do mesmo mês, inclusive com trabalho em dias nos quais habitualmente não haja atividades, conforme organização do trabalho pela Empresa.

§ 2º - Os Trabalhadores do Setor de Informática da Empresa poderão ter sistema

diferenciado de controle de jornada, bem como poderão trabalhar em plantões conforme escala.

**§ 3º** - Poderá ocorrer a troca pontual de dias de trabalho regular com dias sem trabalho habitual ou em domingos e feriados, mediante termo específico, sem que haja necessidade de pagamento do adicional previsto no caput.



### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

A Empresa pagará a título de adicional noturno o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário normal.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INSALUBRIDADE**

A Empresa pagará ao Trabalhador um adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário-mínimo do Trabalhador do Setor de Produção nas atividades em que haja comprovação de insalubridade através de laudo. Fica ressalvado o direito do Trabalhador que já recebe adicional de insalubridade em percentual superior.

**§ Único** - Verificando a ocorrência da eliminação ou a neutralização da insalubridade devidamente comprovada por laudo, a Empresa e o Sindicato dos Trabalhadores, através de instrumento de Acordo de Trabalho, estabelecerão a manutenção ou a revisão do pagamento do adicional de insalubridade.

### **OUTROS ADICIONAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO DE PIS**

A Empresa deverá, através de convênio com a Caixa Econômica Federal, efetuar os pagamentos de seus trabalhadores dentro da Empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BONIFICAÇÃO ASSIDUIDADE**

Fica instituído, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, o pagamento de bonificação assiduidade, de caráter remuneratório, o qual será regida exclusivamente pelos termos ora pactuados (a “Bonificação Assiduidade”).

**§ 1º** - É abrangido pela Bonificação Assiduidade o Trabalhador que exerça cargo tipicamente considerado operacional pela Empresa, estando expressamente excluído o cargo administrativo, de confiança e chefia, suporte, serviços específicos (como SESMT e orientadores técnicos) e similares.

**§ 2º** - A Bonificação Assiduidade será paga mensalmente, considerando-se como período de apuração o mês anterior ao do pagamento, e será computada juntamente com as demais verbas remuneratórias para fins de alcance e obediência ao piso salarial

aplicável.

**§ 3º** - A Bonificação Assiduidade será paga considerando a quantidade de ausências no mês de apuração:

- Nenhuma ausência no mês: R\$ 50,00
- Uma (1) ausência no mês: R\$ 40,00
- Duas (2) ausências no mês: R\$ 30,00
- Três (3) ausências no mês: R\$ 20,00
- Quatro (4) ausências no mês: R\$ 10,00
- Cinco (5) ou mais ausências: nada recebe

**§ 4º** - Considera-se ausência toda e qualquer ausência ao serviço, justificada ou não, inclusive ingresso no mês em benefícios ou licenças previdenciárias, com exclusiva exceção de folga compensatória, folga concedida pela Empresa, férias, licença gala, licença luto e licença paternidade, todas comprovadas documentalmente e nos termos estritos legais.

**§ 5º** - Considera-se igualmente ausência a jornada de trabalho (em decorrência de atraso e/ou saída antecipada e/ou abandono) inferior a duas horas em um dia bem como o não-comparecimento a labor extraordinário, inclusive aos sábados, quando agendado ou convocado.

**§ 6º** - Os trabalhadores somente participarão da apuração e concorrerão à Bonificação caso trabalhem o mês de apuração integralmente; desse modo, quem retornar ou ingressar em benefício, licença ou for contratado durante o mês, somente terá a apuração a partir do mês subsequente ou no qual haja trabalho integral, no caso de retorno de licenças e benefícios.

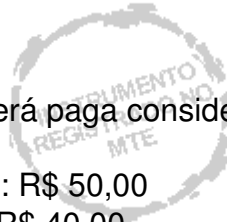
**§ 7º** - Os valores deduzidos por ausências dos Trabalhadores no mês, nos moldes do § 3º, de um mesmo estabelecimento ou filial, será redistribuído (rateado) aos Trabalhadores desse mesmo estabelecimento que tenham adquirido o direito ao pagamento integral da Bonificação Assiduidade no mesmo mês. O pagamento será feito mediante rubrica própria, denominada "Rateio Bonificação Assiduidade".

**§ 8º** - No caso dos Carregadores de Frango Vivo, o disposto no Parágrafo Sétimo será aplicável somente entre os próprios Carregadores do estabelecimento ou filial; ou seja, os valores deduzidos de Carregadores de Frango Vivo em um mês nos moldes do Parágrafo Terceiro serão redistribuídos aos Carregadores de Frango Vivo que adquiriram o direito ao pagamento integral da Bonificação no mesmo mês, inexistindo influência ou reflexos para outros setores, estabelecimentos ou filiais.

**§ 9º** - O fim da relação de emprego por qualquer motivo (término do contrato de trabalho, despedida com e sem justa causa, pedido de demissão, etc) implicará no não-pagamento da Bonificação Assiduidade referente ao mês anterior.

**§ 10** - Em caso de pagamento a maior de rateio por erro ou falha de qualquer natureza na apuração de ausências de algum Trabalhador no mês de apuração, o valor rateado a maior será deduzido do rateio ou Bonificação Assiduidade do mês subsequente ao da identificação do erro, e o Trabalhador prejudicado terá o pagamento suplementar que vier a ser considerado devido.

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**



## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

A Empresa assegurará a cada Trabalhador, em efetiva prestação de serviço, independentemente de faixa salarial e de número de filhos, um auxílio- alimentação, no valor de R\$ 141,00 (cento e quarenta e um reais) (o “Auxílio Alimentação”), pago através de cartão vale-alimentação, em conformidade com o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e legislação correlata, que será entre a cada Trabalhador por ocasião do pagamento do salário, no formato exigido pela legislação.

**§ 1º** - No caso do Trabalhador ter faltas injustificadas durante o mês, receberá o valor do Auxílio Alimentação na seguinte proporção:

- a) de 01 até 03 faltas injustificadas – R\$ 141,00 (cento e quarenta e um reais),
- b) de 04 até 07 faltas injustificadas – R\$ 105,75 (cento e cinco reais e setenta e cinco centavos),
- c) de 08 até 15 faltas injustificadas – R\$ 70,50 (setenta reais e cinqüenta centavos),
- d) acima de 15 faltas injustificadas – R\$ 35,25 (trinta e cinco reais e vinte e cinco centavos).

**§ 2º** - O Auxílio Alimentação não constituirá base de incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários, sendo desvinculado da remuneração/salário do Trabalhador para qualquer efeito, inclusive quanto a reflexos.

**§ 3º** - Tendo em vista o Auxílio Alimentação acordado, e a previsão da Empresa de um programa de participação em lucros e resultados, a Empresa fica desobrigada de aplicar piso salarial diverso do expressamente previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho, que prevalece sobre qualquer outro instrumento firmado.

**§ 4º** - Não fará jus ao recebimento do Auxílio Alimentação o Trabalhador demitido, qualquer que seja a causa da demissão, cuja data de demissão (afastamento) seja até o dia 17 (dezessete) de cada mês.

**§ 5º** - O Trabalhador admitido até o dia 10 (dez) do calendário mensal terá o referido benefício no mesmo mês. O Trabalhador admitido após essa data terá o referido benefício somente no próximo mês;

**§ 6º** - O Trabalhador que retornar da perícia até o dia 10 (dez) do calendário mensal terá o referido benefício no mesmo mês. O Trabalhador que retornar da perícia após essa data terá o referido benefício concedido no próximo mês;

**§ 7º** - O Trabalhador que sair para perícia ou acidente de trabalho até o dia 17 (dezessete) do calendário mensal terá o primeiro crédito referido benefício feito no mesmo mês. Caso ele venha a sair pelos mesmos motivos no dia 18 ou após essa data, terá o crédito do benefício nos dois meses seguintes.

**§ 8º** - O Trabalhador terá o prazo de 60 (sessenta) dias para retirar o cartão vale-alimentação. Após essa data o referido cartão será cancelado.



## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do trabalhador, a Empresa pagará ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, até o limite de 1,5 salários normativos ressalvado se a empresa possuir seguros de vida em grupo, com subvenção total ou parcial.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA**

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

**a)** Adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a portaria n.º 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 de efetivação;

**b)** Auxílio-creche, no valor mensal de até 30% (trinta por cento) do salário-normativo de efetivação, com a comprovação por parte da trabalhadora. A comprovação dar-se-á pela entrega à Empresa de (i) certidão de nascimento da criança (tratando-se de filho natural) e (ii) declaração expedida pelo juiz (tratando-se de adoção);

**c)** Local apropriado na Empresa, onde seja permitido à trabalhadora manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com as entidades públicas ou privadas;

**§ 1º** - Fica desobrigada a Empresa que já adota ou venha a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis. Dado 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.

**§ 2º** - O reembolso ou auxílio-creche somente beneficiará a trabalhadora que esteja 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.

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

**§ 3º** - Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.



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

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

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

A fim de evitar possíveis desentendimentos, a Empresa fornecerá cópia do contrato



de trabalho assinado por ocasião da admissão e sempre que houver alteração do mesmo.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a Empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo trabalhador, sob pena de, não o fazendo, não poder alegar em juízo.

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

Na rescisão contratual, fica a Empresa obrigada a anotar na CTPS do trabalhador e proceder ao pagamento dos haveres rescisórios nos prazos legais. Se a Empresa inobservar a disposição da 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 trabalhador.

### **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 extraordinária, 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 trabalhadores com menos de 01 (um) ano de trabalho e que venham a rescindir seus contratos.

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADMISSÃO DE MENORES**

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

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E "BANCO DE HORAS"**

As partes deste Acordo poderão firmar ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO visando a autorização de adoção de CONTRATOS DE TRABALHO POR PRAZO

DETERMINADOS e “BANCO DE HORAS”, nos termos da lei n.º 9601/98 e Decreto n.º 2490/98.

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

### **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÕES**

A promoção do trabalhador para cargo de nível superior ao exercício importará em aumento salarial e comportará em período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão obrigatoriamente anotados na CTPS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHADORES NOVOS ADMITIDOS**

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

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo trabalhador demitido sem justa causa, ou demissionário, que conste nos registros da Empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito de curso por eles concluído, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de qualificação profissional.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

A Empresa anotará na CTPS de seus trabalhadores a função exercida, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

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

Garantia à mulher de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado na CTPS, na função real exercida pela mulher na Empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

### **ESTABILIDADE GERAL**

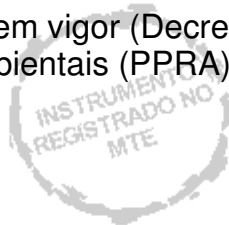
#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO**

- a) **AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO:** O trabalhador que estiver ou vier a estar em gozo de auxílio doença acidentário, e desde que tal afastamento seja superior a 16 dias terá garantia de emprego de 12 meses (doze) após a alta médica previdenciária.
- b) **SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:** O trabalhador que for convocado para incorporar na prestação do Serviço Militar terá garantia no emprego a partir desta data até 30 dias após a dispensa ou desincorporação.
- c) **APOSENTADORIA:** Aos trabalhadores em condições de se aposentarem por tempo de serviços, assim entendidos aqueles que já estejam em serviço contínuo na Empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que tenham completado 29 (vinte e nove) anos no caso das mulheres ou 34 (trinta e quatro) anos no caso dos homens, 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 trabalhador 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.
- d) **GESTANTE:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 30 (trinta) dias após o período previsto na legislação pertinente à matéria.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACERVO PARA FINS DE APOSENTADORIA**

A Empresa, conforme legislação em vigor (Decreto 3.048/99 – D.ºU de 07.05.1999) elaborará os laudos de riscos ambientais (PPRA) e entregará cópias ao Sindicato dos Trabalhadores.



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

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Competirá à Empresa, de comum acordo individual ou coletivo com seus trabalhadores, fixar jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do horário de trabalho aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas, obrigando-se a Empresa a comunicar ao Sindicato dos Trabalhadores os termos do acordo.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FALTA ABONADA**

A Empresa abonará até 02 (dois) dias a falta ao trabalho do trabalhador em razão do

falecimento de pessoa da família, ascendente ou descendente desde que seja apresentado o atestado de óbito.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL**

A Empresa poderá adotar, em relação ao Trabalhador que exerça função na sala de máquinas ou manutenção, jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, sendo que o eventual excesso de jornada será remunerado em conformidade com este Acordo Coletivo de Trabalho e a Legislação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CORPUS CHRISTI**

A Empresas considerará o dia considerado como Corpus Christi como dia de descanso.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTÃO PONTO**

Será obrigatório o registro do cartão ponto no início e final de horário de trabalho, ficando vedado o registro do mesmo por outra pessoa a não ser o próprio trabalhador. Nos casos da Empresa ter necessidade que o trabalhador entre fora do horário normal de trabalho, o trabalhador será obrigado a dar entrada no cartão ponto, e a Empresa não poderá em hipótese alguma impedi-lo.

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

A jornada de trabalho dos trabalhadores deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INÍCIO DAS 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 TERCEIRA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

O trabalhador que sair de férias sem o respectivo pagamento da mesma dentro dos prazos estipulados por lei ou o presente Acordo Coletivo de Trabalho, ou se não forem obedecidos os requisitos legais para a concepção de férias, terá o direito de recebimento em dobro das respectivas férias.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR****UNIFORME****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO**

Os uniformes e materiais necessários ao trabalho, quando exigidos pela Empresa ou por lei, serão fornecidos gratuitamente em quantidades necessárias e adequadas. 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - TREINAMENTO**

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do trabalhador 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos, serão de responsabilidade das empresas. 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

O Trabalhador que obtiver atestado médico ou odontológico, para gozo de licença de saúde, deverá apresentá-lo à Empresa em até 48 horas após a sua emissão, condicionado o abono das ausências e aceitação do referido atestado às seguintes condições:

- a)** local, data e hora da consulta realizada;
- b)** avaliação do serviço médico próprio da Empresa ou mantido pela Empresa e por ela indicado, sendo este o responsável pelo abono das faltas nos termos da Lei;
- c)** comparecimento do Trabalhador para consulta médica avaliativa para fins de aceitação do atestado pelo serviço médico próprio da Empresa ou mantido pela Empresa e por ela indicado no horário e data agendados.

§ 1º - Considerando-se a existência de atendimento clínico na Empresa, somente poderão ser avaliados para fins de aceitação os atestados decorrentes de consultas externas de emergência, em horários nos quais não haja o funcionamento do serviço médico mantido pela Empresa; do contrário, o atestado não será aceito.

§ 2º - A entrega poderá ser feita por qualquer modo, desde que comprovada, e quando comprovadamente impossível a entrega tempestiva, inclusive por terceiros, por questões de força maior, o serviço médico próprio da Empresa ou mantido pela Empresa procederá à avaliação.

§ 3º - A Trabalhadora com 34 semanas ou mais de gestação, ao apresentar atestado de saúde, será considerada em licença maternidade a partir da data da sua apresentação, independente da quantidade de dias do atestado.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Na Empresa que por definição legal tenha 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 QUINQUAGÉSIMA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

No caso de acidente de trabalho ou no trajeto, a Empresa enviará uma cópia do CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) ao Sindicato dos Trabalhadores.

**§ Único** - Haverá a emissão de CAT por acidentes de trajeto quando o Trabalhador apresentar boletim de ocorrência (B.O.) devidamente formalizado acerca do ocorrido.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a Empresa mediante entendimento prévio com o Sindicato dos Trabalhadores, destinará local adequado para a realização da eleição, junto à portaria da Empresa, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados para o exercício de voto, desde que não interfira na produção da Empresa.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA NEGOCIAL**

A Empresa descontará, mensalmente, a título de taxa negocial, aprovada pela Assembléia do Sindicato dos Trabalhadores, com fulcro no artigo 513 “e” da CLT, valor equivalente a 1,5 % (um e meio por cento) do salário normativo de efetivação, dos Trabalhadores (a “Taxa Negocial”).

**§ 1º** - O recolhimento da Taxa Negocial, sem multa, deve ocorrer até o 8º (oitavo) dia subsequente ao mês vencido, em guia própria, fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores, na rede bancária indicada.

**§ 2º** - A multa por atraso de recolhimento da Taxa Negocial é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido. Havendo atraso no pagamento da Taxa Negocial por mais de 30 (trinta) dias, haverá a incidência de juros de 1% (um por cento) ao mês.

**§ 3º** - A Empresa enviará ao Sindicato dos Trabalhadores a relação dos Trabalhadores que tiveram descontada a referida taxa, de acordo com a necessidade do Sindicato, que fará a solicitação por escrito.

**§ 4º** - Fica assegurado ao Trabalhador não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da Taxa Negocial até 20 (vinte) dias após a data da assinatura deste Acordo, bem como após a admissão, e o Trabalhador for admitido em período posterior à assinatura deste Acordo, devendo apresentar ao Sindicato dos Trabalhadores carta de oposição escrita de próprio punho, individualizada e assinada pelo Trabalhador. Deverá ainda ser apresentada junto com a cart, uma cópia de sua CTPS para fins de identificação. Incumbe ao Sindicato dos Trabalhadores a informação aos trabalhadores

acerca da presente Taxa Negocial e o direito de oposição.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FONTE DE RECRUTAMENTO**

Com o objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados da Empresa, a FTIA-PR, disponibilizará através de portal na internet de página própria onde instalará link especialmente destinado a cadastrar trabalhadores que buscam emprego e vagas existentes no quadro de pessoal da Empresa.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica instituída pelas partes acordantes deste Acordo Coletivo de Trabalho as Comissões de Conciliação Prévias, nos termos da Lei n.º 9.958/2000, na modalidade do art. 625-c da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica reconhecida a legitimidade processual da Entidade Sindical Profissional e Patronal, perante a Justiça do Trabalho nos termos do artigo 872, parágrafo único da CLT e da Lei n.º 8.984/95, para ajuizamento de Ações de Cumprimento *em relação a quaisquer cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho*.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda do presente Acordo será o da vara do Trabalho ou juiz de direito da localidade em que o Trabalhador prestar seus serviços à Empresa.

Campo Mourão, 31 de maio de 2010.

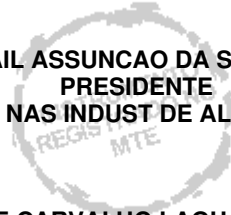
## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

Em conformidade com o item VIII, do artigo 613 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a penalidade no valor de 5% (cinco por cento) do salário-base, por trabalhador, pela inobservância do presente Acordo, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável às cláusulas que tenham multas específicas.



**RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENTACAO DE MARINGA**



**RAPHAEL DE CARVALHO LAGUARDIA MARTINS**  
**DIRETOR**  
**TYSON DO BRASIL ALIMENTOS LTDA.**

**ANA CRISTINA FREITAS GOEDERT WINCKLER**  
**DIRETOR**  
**TYSON DO BRASIL ALIMENTOS LTDA.**