



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si celebram de um lado o SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR NO ESTADO DO PARANÁ, inscrito no CNPJ sob n.º 84.783.885/0001-32 e de outro o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ, CNPJ Nº 76.349.919/0001-57, nos termos do Art. 611, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

1 - PRAZO DE VIGÊNCIA:

A vigência desta Convenção Coletiva será de 01 de maio de 2.003 a 30 de abril de 2.005.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As partes em qualquer época poderão firmar Aditivos à presente Convenção.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Excetuam-se da vigência da presente CCT as cláusulas de números 04 e 05, as quais vigerão até 30 de abril de 2004, devendo seu processo de revisão iniciar-se 60 dias antes do término desta vigência.

2 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas a efetivação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01 de maio de 2.005 a 30 de abril de 2.007 deverão ser iniciados sessenta dias antes do término da vigência da presente Convenção.

3 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria econômica e profissional das Indústrias do Açúcar estabelecidas nos municípios de: Alto Paraná, Atalaia, Ângulo, Astorga, Barbosa Ferraz, Campo Mourão, Cruzeiro do Sul, Doutor Camargo, Engenheiro Beltrão, Farol, Fênix, Florai, Floresta, Florianópolis, Iguaraçu, Itambé, Ivatuba, Jussara, Mamborê, Mandaguacu, Mandaguari, Marialva, Maringá, Nossa Senhora das Graças, Nova Esperança, Nova Londrina, Loanda, Luiziana, Ourizona, Paranavaí, Paiçandu, Paranacity, Peabiru, Presidente Castelo Branco, Quinta do Sol, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Ivaí, São João do Caiuá, Sarandi, Terra Rica, Tamboara e Uniflor.

4 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente convenção, no mês de maio/2003, o seguinte salário normativo:

- Piso salarial de contratação: R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais);
- Piso salarial de efetivação: R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na data de admissão, será garantido ao empregado o Salário Normativo de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) mensais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que estejam na empresa há mais de 90 (noventa) dias, terão direitos a receber automaticamente no mês subsequente ao vencimento do nonagésimo dia de trabalho, o salário normativo de efetivação de R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais) mensais.



5- CORREÇÃO SALARIAL

Os salários que se situam acima do piso serão corrigidos pelo índice de 14% (quatorze por cento).

6 - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Para os empregados admitidos ou empresas constituídas após a data base, o reajustamento salarial será feito proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

7 - COMPENSAÇÃO

Poderão ser compensados todos os aumentos gerais concedidos de forma compulsória ou espontânea, no período de maio/2002 a abril/2005.

Não poderão ser compensados todos os aumentos salariais individuais concedidos por término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade, merecimento, transferência de cargo, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial, determinada por sentença transitada em julgado (Instrução Normativa nº 01).

8 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Será garantido ao empregado admitido para o mesmo cargo de outro, cujo contrato de trabalho foi rescindido sem justa causa, igual salário ao menor pago ao ocupante do mesmo cargo, sem considerar vantagens pessoais. Não se incluem os cargos que possuam ocupante único no seu exercício.

PARÁGRAFO ÚNICO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá o salário do substituído.

9 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão efetuar descontos em folha de pagamento, tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmio 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, empréstimo e/ou financiamentos, telefonemas, prejuízos causados, mensalidades a sindicatos, transporte, fotocópias, marmitas, materiais usados e outros itens que sejam do interesse dos empregados e seus dependentes, mediante autorização por escrito do envolvido, exceto a contribuição sindical.

10 - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S

Quando necessários na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

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

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



PARÁGRAFO TERCEIRO: A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados, constituirão motivos de dispensa por justa causa.

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

11 - PERICULOSIDADE

Permanecendo as condições perigosas constatadas em laudo pericial de órgão especializado em Higiene e Segurança do Trabalho, as empresas pagarão aos empregados submetidos a essas condições de trabalho, o adicional de periculosidade previsto na Legislação em vigor.

12 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

GESTANTE: garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

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

Desde a comunicação da concepção é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas e equipamentos reprográficos, durante os 03 (três) primeiros meses de gestação.

ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL: o segurado que sofreu acidente de trabalho ou de constatação de doença profissional tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção do auxílio acidentário.

No caso de alta médica e existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 60 (sessenta) dias, o emprego até a decisão final do instituto previdenciário, ressalvando-se que o pagamento do salário está condicionado a prestação de serviços.

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

ENFERMIDADE: no caso de cirurgias, com afastamento do trabalho por prazo superior a 30 (trinta) dias, o empregado gozará de estabilidade de 3 (três) meses, contados da data do seu retorno ao trabalho.

SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO: os empregados selecionados para prestarem serviço militar, terão estabilidade desde o alistamento até 30 dias após a dispensa pelo órgão das forças armadas. As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS mais 01 (um) salário, a título de indenização, além do aviso prévio.

PARÁGRAFO ÚNICO. Não se aplica o disposto nesta cláusula os casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término do contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- pedido de demissão.

13 - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar o empregado, indicando por escrito, contra recibo passado pelo empregado, a falta grave cometida pelo mesmo.



Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação, à empresa será facultado supri-lo mediante assinatura de duas testemunhas.

14 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

Por ocasião da admissão, a empresa informará aos seus empregados sobre a necessidade de uso, bem como, sobre o funcionamento dos EPI's e EPC's, através dos membros da CIPA ou se não houver, da própria empresa.

15 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos empregados, demonstrativo de pagamento contendo: identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, recolhimento do FGTS, especificando também o cargo e o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês, respeitando o período de apropriação (abrangência das folhas de pagamento das empresas).

Para os empregados que percebem remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

16 - QUADROS DE AVISOS

Publicações, avisos, acordos, convenções coletivas, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadros de avisos, situados em local visível e de fácil acesso que serão previamente acordados entre o sindicato e a administração da empresa.

17 - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado por escrito obrigatoriamente contra recibo do empregado, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar nesse período.

18 - JORNADA DE TRABALHO

Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 horas mensais.

A jornada normal de trabalho será de 44 horas semanais, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas, inobstante o revezamento, sendo permitida a compensação de horários.

Fica a critério de cada empresa estabelecer as escalas de revezamento, podendo, inclusive, adotar a escala relativa ao regime de 5 X 1 (cinco por um), que compreende labor em 05 (cinco) dias da semana, com uma jornada diária de 7h20, e o descanso no 6º (sexto) dia, sendo que a escala de folga deverá prever que os empregados tenham descanso no domingo ou outro dia da semana, de acordo com a Lei 605/49, o art. 7º e o Anexo I, item 17 do Decreto 27.048/49, ficando sempre limitada a jornada normal a 44 horas semanais e compensando-se, deste modo, todos os domingos e feriados existentes no ano, independentemente da folga recair nos dias especificados no calendário.

Na elaboração da escala de folga ou rodízio de folga, a empresa deverá observar o que preceitua o art. 2º da Portaria nº 417/66 do Ministério do Trabalho, ou seja, a folga deverá recair necessariamente no domingo a cada 7 (sete) semanas de trabalho.

Competirá a cada empresa de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho, dentro das normas aqui estabelecidas.



19 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho, poderão adotar o seguinte regime:

- Extinção completa ou parcial do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados poderão ser compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que respeitados os intervalos de lei.
- Os trabalhadores em atividades administrativas poderão gozar permanentemente das mesmas condições acordadas na cláusula acima no que se refere à extinção do trabalho total aos sábados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Competirá a cada empresa de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro das normas aqui estabelecidas. Com manifestação expressa das partes, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica facultado à Empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores. Em assim sendo têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

20 - BANCO DE HORAS

Alternativamente à compensação prevista na cláusula 18, o excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de um ano a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme §§ 2º e 3º do art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei n.º 9.601/98 e pela Medida Provisória n.º 2.164-41, de 24.08.2.001.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A sistemática de Banco de Horas abrange toda e qualquer hora suplementar, podendo a sua compensação ocorrer em dias de sábados e/ou qualquer outra dia, dentro do prazo de 1 (um) ano, a contar do início da celebração deste instrumento coletivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A compensação prevista nesta cláusula, poderá se dar com a folga integral ou parcial, dentro do prazo de vigência acima estipulado. Na folga integral, o empregado deixará de laborar nos dias determinados para a compensação, sendo que na folga parcial, o empregado poderá encerrar o expediente antes do término da jornada normal ou começar o labor após o início da jornada normal.”

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que decidirem pela implantação do sistema mencionado nesta cláusula deverão firmar acordo coletivo com o sindicato obreiro ou, alternativamente, firmar com seus empregados um termo, onde o empregado dê sua aquiescência na compensação denominada de Banco de Horas. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

21 - ESTABILIDADE - MEMBROS DA CIPA

Fica assegurado aos membros eleitos para cargos de direção da CIPA, titulares e suplentes, garantia de emprego em consonância com as disposições legais vigente, ressalvada a hipótese de dispensa por justa causa.



22 - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ao serviço por motivo de doença, serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária. Nas localidades onde a mencionada instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico.

Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos mesmos dependerá de visto do referido serviço. Caso haja contestação, a mesma deverá ser feita por escrito.

23 - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Ficarão abonadas as ausências ao serviço do empregado estudante, quando da prestação de exames em escolas de formação regular, no caso da coincidência com horários de trabalho, desde que haja comunicação à empresa com antecedência mínima de três dias e posterior comprovação por escrito no prazo de uma semana após a ocorrência.

24 - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS

As empresas manterão convênios com farmácias, para descontos e dilatação nos prazos de pagamento, para que os trabalhadores possam adquirir exclusivamente medicamentos sob receita médica. Os custos serão assumidos pelos usuários, com desconto em folha de pagamento.

25 - AUXÍLIO-FUNERAL

As empresas pagarão aos herdeiros legais do trabalhador falecido, devidamente habilitados, além das verbas rescisórias, um auxílio financeiro correspondente ao valor do último salário percebido pelo empregado, limitado a 04 (quatro) vezes o salário normativo da categoria vigente no mês da ocorrência.

Nas empresas que possuírem plano de seguro de vida em grupo, não se aplicará essa exigência, desde que tal plano cubra o valor acima fixado.

26 - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão na CTPS, após o período de experiência o real cargo do empregado na época da safra, convencionando-se que o empregado exercerá na entressafra a função que for determinada pela empresa desde que seja respeitado o nível salarial e a capacidade física, nos termos da CLT.

Quando solicitado pelos empregados ou pelo Sindicato, as empresas ficam obrigadas a fornecer uma declaração constando eventuais funções exercidas na entressafra.

27 - CELEBRAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS

Fica ressalvado o direito de celebração de acordos coletivos entre as empresas e os sindicatos representativos de seus empregados, ou na falta destes, a Federação, visando estabelecer as condições para a existência de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.



28 - TESTES SELETIVOS

As empresas poderão utilizar-se de no máximo 02 (dois) dias para decidir-se pela contratação ou não do candidato no período de testes para cargos especializados, devendo para isto dar-lhe estadia (quando não morar em cidade próxima) e alimentação durante esse período, ficando desobrigada de pagar as horas de teste.

29 - INTERVALO PARA READMISSÃO

É permitida a admissão de trabalhadores através de contrato de safra nas hipóteses de atividades sazonais, nos termos de lei. A readmissão do mesmo empregado para a safra seguinte e subseqüentes não implicará em reconhecimento da unicidade contratual.

30 - AUTENTICAÇÃO DE DEPÓSITOS DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas não se oporão a que os empregados elejam um banco para colherem os depósitos relativos aos salários, no local e no decurso da jornada de trabalho, nos dias de pagamento.

31 - PEDIDO DE CREDENCIAMENTO

As entidades acordantes convencionam que pleitearão junto à DRT o credenciamento provisório dos profissionais que compõem o SESMT, que estiverem fazendo curso regular de referida formação técnica.

32 - CAMPANHAS DE ESCLARECIMENTO

Os sindicatos representativos da categoria profissional comprometem-se a desenvolver campanhas de esclarecimento junto a seus filiados, visando estimular a ordem e limpeza no ambiente de trabalho, contribuindo, desta forma, com a segurança e o bem estar dos trabalhadores.

33 - HORAS " IN ITINERE "

Desde que o local de trabalho seja de difícil acesso e o itinerário não seja servido por linhas regulares de transporte coletivo, municipal ou intermunicipal, serão pagas as horas gastas no percurso como horas à disposição das empresas.

Fica ressalvada a possibilidade de celebração de acordo entre empresas e sindicato profissional, fixando o tempo gasto no percurso.

34 - JORNADA ESPECIAL

As empresas poderão adotar, em relação aos empregados que exerçam funções que dizem respeito à segurança patrimonial, jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sendo que eventual excesso de jornada na semana será compensada com a redução na semana subseqüente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

35 - CARTÃO PONTO

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



As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria n.º 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedada qualquer anotação por outra pessoa.

Na ocorrência da prestação de trabalho extraordinário, este deverá, obrigatoriamente, ser anotado no cartão ponto.

Não serão considerados como extras, os dez minutos que antecedem e/ou posteriores às anotações do cartão ponto diário.

As ausências ao trabalho não remuneradas e as horas extras efetuadas após o fechamento do cartão ponto, serão computadas no mês subsequente, com base na remuneração deste mês.

36 - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e descanso semanal remunerado.

37 - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de salário igual ao do homem, para cargo igual, registrado em carteira, da função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Constituição Federal.

38 - PROMOÇÃO

Os empregados promovidos terão período experimental de 90 (noventa) dias no novo cargo e sendo de supervisão, chefia e formação superior, o período de experiência será de até 120 (cento e vinte) dias, findos os quais a alteração funcional será objeto de anotação na Carteira Profissional.

39 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

No caso de readmissão de empregados, que exerciam as funções de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, para exercerem a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato.

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

40 - CURSOS E REUNIÕES

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

41 - FÉRIAS

Para os empregados com menos de 1 (um) ano de serviço na empresa e que rescindam seus contratos de trabalho, desde que tenham no mínimo 6 (seis) meses de contrato, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondente aos meses ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.



Fica facultado ao empregado gozar suas férias vencidas no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com 30 (trinta) dias de antecedência.

O início das férias coletivas, totais ou parciais, não deverão coincidir com os dias 24 e 31 de dezembro, bem como não deverão iniciar no dia que imediatamente anteceder aos domingos.

Nas empresas que tiver escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

42 - JORNADA INTERMITENTE

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

43 - ESCALA DE FOLGAS

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixado no quadro de avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração do horário de trabalho por parte dos empregados, quando houver motivo justificado com a concordância da empresa.

44 - RESGATE DO PIS

As empresas envidarão esforços para celebrar convênios com a CEF (Caixa Econômica Federal), para crédito dos valores relativos ao PIS, na folha de pagamento.

45 - DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábado compensado, se este for o quinto dia útil do mês.

46 - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

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

47 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

48 - CIPA

Se a empresa, por definição legal, tiver que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, esta convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua



realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais, com exceção daqueles submetidos a contrato por prazo determinado.

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

O cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

49 - HIGIENE

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

50 - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

PARÁGRAFO ÚNICO. O resultado do exame anual deverá ser afixado no quadro de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado a entidade profissional.

51 - EXAME MÉDICO

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

52 - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGUROS E ASSOCIAÇÕES

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

53 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Em complemento ao disposto na Instrução nº.02, de 12/03/92, da Secretaria Nacional do Trabalho, art. 5º, alínea II, as partes ajustam que:

a) o pagamento das verbas rescisórias dos empregados contratados por prazo determinado, poderá ser efetuado até 10 (dez) dias depois subseqüentes à data da extinção do contrato de trabalho.

b) no caso do empregado não comparecer para o recebimento das verbas rescisórias, a empresa comunicará ao Sindicato Profissional, isentando-se de quaisquer sanções.

54 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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



Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos trinta dias que antecedem a data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (maio), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

55 - TRABALHO TEMPORÁRIO

Em caso de trabalho temporário, conforme dispõe a Lei n.º 6.019/74, observará a empresa o critério previsto no artigo 16 do Decreto 73.841/74, e em qualquer hipótese, responderá solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

56 - PROCESSAMENTO DE DADOS - DIGITADOR

Será de 06 (seis) horas diárias a jornada dos trabalhadores que operem computadores (terminais) ininterruptamente, sem prejuízo da remuneração mensal recebida.

57 - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado e ex-empregado e desde que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos na empresa, de sua participação em Seminários e Congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

58 - REVISTA

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

59 - GARANTIAS GERAIS

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

60 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

As empresas utilizar-se-ão do Convênio ME - Salário Educação para a concessão de estudos de 1º grau em escolas particulares, aos filhos dos funcionários.

61 - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos sindicatos profissionais, local e meio para esse fim, quando solicitado.

62 - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelo sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas, mediante entendimento prévio com a entidade profissional, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.



63 - MENSALIDADE SINDICAL

O desconto da mensalidade sindical dos associados do sindicato será feita pelas empresas diretamente em folha de pagamento, conforme determina o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores, por escrito e notificada as empresas pela entidade profissional, com a indicação do valor da mensalidade.

Os descontos das mensalidades em folha de pagamento, somente poderão cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação do sindicato dos trabalhadores beneficiado ou após comprovado pela empresa o desligamento do empregado por demissão, transferência ou aposentadoria, ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do sindicato, apresentados através do Departamento pessoal das empresas.

Quando autorizado o desconto da mensalidade em folha de pagamento, o sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual de mensalidade, hipótese em que valerá como tal o envelope de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

64 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Fica convencionado que a rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, cujo vencimento venha a cair em qualquer dia do mês de março, as empresas ficam obrigadas ao desconto compulsório da contribuição sindical.

65 - COMISSÃO MISTA SINDICAL DE CONCILIAÇÃO

A Comissão Paritária de Conciliação Prévia tem por atribuição exclusivamente, a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas.

A Comissão não poderá adotar qualquer juízo de valor ou julgamento das questões relativas entre as partes envolvidas na conciliação.

A Comissão não tem poderes de arbitragem, limitando-se unicamente as suas atribuições conciliatórias.

65.1- Composição e indicação dos membros da Comissão

A Comissão de Conciliação Prévia será paritária, composta por um representante indicado pelo Sindicato Profissional e um representante indicado pela Empresa, com seus respectivos suplentes, mediante livre escolha da entidade sindical e empresarial.

65.2- Conciliadores

Os representantes indicados pelas entidades sindical e empresarial para comporem a Comissão Paritária de Conciliação Prévia serão denominados **CONCILIADORES**.

Os Conciliadores poderão ser remunerados pelas entidades sindical e empresarial que representam. Nesta hipótese, a responsabilidade jurídica será da entidade sindical respectiva, inclusive quanto a encargos fiscais e sociais.

Caso a Comissão venha a ter recursos financeiros próprios para remuneração dos conciliadores, estes recursos serão repassados ao sindicato profissional para efetuar o pagamento da remuneração e demais despesas.

65.3- Local de funcionamento da Comissão



A Comissão Paritária de Conciliação Prévia será instalada nas dependências do Sindicato Profissional, em local para sua exclusiva utilização.

A Comissão poderá realizar sessões em outros locais, inclusive em qualquer Município das bases territoriais do Sindicato Profissional e da Empresa conveniente.

Os convenientes expedirão edital comunicando aos seus representados a constituição, finalidades, composição, local e horário de funcionamento da Comissão.

65.4 – Sessões da Comissão

As sessões da Comissão serão realizadas em dia e hora ajustados pelos seus componentes, dando-se ampla divulgação aos trabalhadores e empresas interessados.

As sessões serão destinadas exclusivamente às partes envolvidas, facultando-se a presença de:

01 (hum) dirigente sindical de cada parte.

01 (hum) advogado de cada parte.

A sessão de conciliação somente poderá ser realizada com a presença paritária dos conciliadores.

No caso da ausência de conciliador a sessão poderá adiada, com a concordância das partes interessadas. Havendo discordância de uma das partes será expedida certidão pelo membro conciliador presente relatando a ausência e a impossibilidade de conciliação dando por cumprida a formalidade prevista na Lei 9958/2000.

65.5 – Apresentação da Demanda

A demanda será formulada por escrito pelo empregado interessado ou seu representante, sempre com a assinatura do trabalhador, entregue à Comissão, que dará recibo em cópia.

A demanda poderá ser reduzida a termo pela Comissão por solicitação do empregado interessado, que ficará com cópia da mesma.

O Sindicato Profissional disponibilizará assessoria jurídica ao empregado, para orientar e /ou elaborar o pedido, quando solicitado.

O empregador, por si ou seu representante legal, poderá apresentar demanda, aplicando-se no que couber, o procedimento previsto neste instrumento.

A demanda receberá número de ordem e de ano, sendo registrada em arquivo específico, com o nome e endereço das partes.

65.6 – Remessa da Demanda

A demanda será remetida pela Comissão à Empresa com aviso de recebimento postal, ou entregue diretamente mediante protocolo, através de notificação específica, ou, ainda, por qualquer outro meio que comprove seu recebimento.

Caso a empresa não venha a ser localizada não poderá ser notificada por edital, expedindo-se a certidão negativa para os fins previstos na Lei 9958/00.

65.7 – Prazo para realização da Sessão de Conciliação

O prazo para apresentação da demanda junto a Comissão de Conciliação Prévia é o mesmo previsto na legislação trabalhista, ou seja, de 02 (dois) anos.

A sessão de conciliação será designada no prazo máximo de 10 dias contados a partir do primeiro dia útil após a apresentação da demanda à Comissão. No caso do último dia



recair em Domingo ou feriado, haverá prorrogação automática do prazo referido para o primeiro dia útil seguinte.

65.8 – Realização da Sessão de Conciliação

É obrigatória a presença de ambos os membros da Comissão para a realização da sessão de conciliação, à qual deverão estar presentes o trabalhador interessado, seu representante, se houver, e o empregador e/ou seu representante.

No caso de solicitação de adiantamento por parte do trabalhador ou do empregador, a Comissão poderá adiar a sessão, desde que a parte presente concorde expressamente.

No caso de ausência de ambas as partes, o pedido será arquivado.

No caso da ausência do trabalhador, não haverá sessão de conciliação, permitindo-se ao trabalhador reapresentar a sua demanda por apenas mais uma vez.

Ocorrendo motivo de força maior, poderá a Comissão adiar a sessão independente de consulta à parte presente.

65.9 – Apresentação de Documentos

As partes poderão apresentar documentos para exame da Comissão, como subsídios ao procedimento conciliatório, ficando os mesmos à disposição das partes interessadas.

A procuração, carta de preposto ou qualquer documento de representação serão arquivados pela Comissão juntamente com a demanda e a ata da sessão. A Comissão, caso julgue necessário, poderá arquivar qualquer documento apresentado pelas partes.

65.10 – Testemunhas

A Comissão não está obrigada a ouvir as testemunhas indicadas pelas partes envolvidas. Entretanto, com a concordância das partes, poderão ser solicitadas informações sobre os fatos constantes do pedido.

Não será lavrado termo das declarações, que serão meramente subsidiárias ao procedimento conciliatório.

65.11 – Conciliação

A Comissão terá ampla liberdade de conduzir os trabalhos de conciliação entre as partes envolvidas, durante o prazo necessário ao bom desempenho de suas atribuições.

No caso de êxito da conciliação, será lavrada Ata constando as condições do acordo, inclusive ressalvas. A Ata será assinada pelos membros da Comissão, empregado, empregador ou seu representante, advogados e dirigentes sindicais presentes. Cópia da Ata será entregue às partes.

No termo de acordo poderão ser consignadas multas e cláusulas penais para o caso de seu descumprimento.

Poderão ser consignadas na ata, resumidamente, observações solicitadas pelas partes, sobre os fatos da demanda.

65.12 – Impossibilidade de Conciliação

Não sendo possível a conciliação será lavrada ata registrando a presença das partes, ou a ausência de uma ou ambas, assim como outras observações que a Comissão julgar pertinentes. Cópia da ata será entregue a(s) parte(s) presente(s).



65.13 – Cumprimento do Acordo

Poderão ser estabelecidas condições vincendas a serem cumpridas perante a Comissão, ficando fixadas as conseqüências pelo descumprimento da obrigação assumida.

65.14 – Arquivamento

Encerrado o procedimento da conciliação, a Ata e demais documentos serão arquivados pela Comissão.

65.15 – Presença de Preposto

O empregador poderá ser representado por preposto indicado em Carta de Preposição, com poderes expressos para realizar acordos e assumir demais obrigações perante a Comissão.

65.16 – Advogado

As partes poderão ser acompanhadas por advogado. O empregador poderá ser representado por advogado com poderes expressos em procuração, que possibilitem a efetivação de acordo.

65.17 – Taxa de Manutenção

Sobre o valor estabelecido no acordo será cobrado o percentual de 5% (cinco por cento), a ser pago totalmente pela empresa, limitado ao teto mínimo de R\$ 100,00 (cem reais) e o máximo de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais).

Esse valor constará da Ata e será recolhido em conta bancária da entidade sindical profissional, e/ou por outro meio, mediante recibo, as quais arcará com os seus custos respectivos.

No caso de impossibilidade de acordo, a empresa pagará a importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a título de taxa de manutenção recolhida a favor da Comissão.

Quando a sessão de conciliação estiver sendo realizada em função de um pedido de demanda formulado pelo trabalhador pela segunda vez face sua ausência na primeira audiência, e desde que não haja acordo, a taxa de manutenção de R\$ 50,00 (cinquenta reais) será dividida em partes iguais entre a empresa e o trabalhador.

65.18 – Funcionamento e Manutenção da Comissão

A Comissão terá seu funcionamento garantido pelas entidades signatárias, através de normas fixadas neste instrumento.

Funcionários e assessores que porventura prestem serviços à Comissão deverão ter suas situações jurídicas predefinidas por escrito entre as entidades sindicais.

No caso dos valores recolhidos em favor da Comissão não serem suficientes para sua manutenção, ambas as entidades serão responsáveis em partes iguais pela cobertura das despesas havidas.

65.19 – Rescisões dos Contratos de Trabalho

A Comissão não tem poderes para rescindir contratos de trabalho, nem oferecer assistência ao ato rescisório, privativo da entidade sindical profissional.



65.20 – Curso de formação de Conciliadores

As entidades sindical e empresarial convenientes realizarão cursos de formação de conciliadores observando, entre outros temas, questões sobre: relações humanas, postura ética profissional, noções de macro e micro empresa, técnicas de mediação, normas constitucionais do trabalho, legislação do trabalho e complementar, cálculos trabalhistas, aplicação de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

A carga horária do curso será fixada em projeto específico e os recursos financeiros para efetivação dos cursos poderão ser solicitados ao FAT e outros organismos.

65.21 – Arquivo e Cadastro

A Comissão manterá arquivo dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho do setor econômico/profissional dos últimos 05 (cinco) anos.

A Comissão manterá cadastro com a relação e endereço das empresas abrangidas.

65.22 – Palestras e divulgação

As entidades sindical e empresarial convenientes realizarão palestras aos trabalhadores sobre as finalidades e funcionamento da Comissão. Também propiciarão meios para divulgar os trabalhos da Comissão entre as empresas, trabalhadores, outras entidades sindicais e organismos públicos.

65.23 – Assistência das Federações

As Federações respectivas comprometem-se a prestar assistência técnica e de orientação à Comissão, inclusive realizando cursos e seminários de atualização sobre questões relativas às normas e convencionais.

65.24 – Alterações

As alterações neste Termo poderão ser efetivadas a qualquer tempo por consenso entre as entidades signatárias, decorrentes de questões relativas ao funcionamento da Comissão Paritária de Conciliação Prévia, inclusive quanto à sua dissolução.

65.25 – Casos omissos

Os casos não previstos neste Termo deverão ser discutidos entre as entidades convenientes.

66 - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados, o desconto de convênios médicos, odontológicos e de supermercados firmados pelo sindicato obreiro, desde que por estes autorizados.

PARÁGRAFO ÚNICO. O repasse para o sindicato obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o quinto dia após o pagamento dos salários. Em caso de atrasos o pagamento deverá ser corrigido por parte da empresa.

67 - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA



As empresas, quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito, manterão condições de pronto atendimento e local apropriado, caixa ou armário contendo material de primeiros socorros.

Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito, for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará obrigatoriamente seus familiares, o mais breve possível.

68 - ACIDENTE DE TRABALHO

Quando a empresa não providenciar a documentação necessária, após o 16º dia, para habilitar o empregado a receber junto à Previdência Social o seu benefício, a mesma se responsabilizará pelo respectivo pagamento integral do trabalhador, podendo posteriormente reembolsar tais valores do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Sendo o atraso causado pelo empregado, a empresa estará isenta de qualquer responsabilidade.

69 - ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO

Aos dirigentes da entidade profissional fica assegurado o ingresso nas dependências da empresa, para acompanhamento de fiscalização realizada pela DRT.

70 - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

71 - RESPEITO ÀS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

As entidades acordantes, objetivando o equilíbrio social e a harmonia das relações sindicais e de empresas-empregados, comprometem-se a respeitar as cláusulas aqui pactuadas, buscando sempre, através de conversações e do diálogo franco, a superação de problemas e eventuais conflitos durante a vigência desta convenção.

72 - PENALIDADE

Fica instituída multa por infração às disposições clausuladas nesta convenção, por empregado, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do Piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer e que reverterá em favor do prejudicado.

73 - FORO

Para dirimir quaisquer dúvidas à presente, fica eleito o foro da Junta de Conciliação e Julgamento ou juízo de direito da localidade de prestação de serviços.

Por assim haverem convencionado, assinam esta, em 5 (cinco) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo duas delas depositadas para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Paraná, de conformidade com o estatuído pelo artigo 614, da CLT.

Maringá, 30 de abril de 2003.



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Maringá
Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 26-11-78 - M.T.B. 326903/76

Maringá, 24 de maio de 2005.


ANÍSIO TORMENA

Presidente do Sindicato da Indústria do Açúcar no Estado do Paraná
CPF nº 138.875.309-00



RIVAIL ASSUNÇÃO DA SILVEIRA

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Maringá
CPF nº 144.518.169-04

MINISTÉRIO DO TRABALHO - EMPREGO

Subdelegacia Regional do Trabalho de Maringá nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.

Maringá, 01 de Junho de 2005


José Nicácio dos Santos
Chefe da Seção de
Relações do Trabalho
0256052