

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002464/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/07/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR033349/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.009896/2010-88  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/07/2010

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

USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA, CNPJ n. 75.717.355/0001-03, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIDNEY MENEGUETTI e por seu Diretor, Sr(a). PAULO MENEGUETTI;

USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA, CNPJ n. 75.717.355/0006-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIDNEY MENEGUETTI e por seu Diretor, Sr(a). PAULO MENEGUETTI;

USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA, CNPJ n. 75.717.355/0007-90, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIDNEY MENEGUETTI e por seu Diretor, Sr(a). PAULO MENEGUETTI;

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 março 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) **profissional, dos trabalhadores nas indústrias de alimentação do Plano da CNTI, abrangendo os trabalhadores que atuam nas atividades administrativa e complexo logístico de Maringá e Paranaguá**, com abrangência territorial em **Maringá/PR**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial, à partir de 01/05/2010 é de R\$ 589,60 (quinhentos e oitenta e nove reais e sessenta centavos), e, à partir de 01/06/2010 passa a ser de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

**Parágrafo único:** O piso salarial estabelecido nesta cláusula será aplicável também aos Aprendizizes, nos termos do § 2º do Art. 428 da CLT.

#### CLÁUSULA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA SEXTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, serão corrigidos a partir de 1º de Maio de 2010, com o INPC-IBGE acumulado do período de Maio/2009 à Abril/2010, resultante no percentual de 5,49% (cinco inteiros e quarenta e nove centésimos por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de Abril de 2010.

**Parágrafo Primeiro:** Poderão ser compensados todos os aumentos concedidos de forma compulsória ou espontânea, no período de maio/2009 a abril/2010.

**Parágrafo Segundo:** Não serão compensados os aumentos salariais individuais concedidos por término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade, merecimento, transferência de cargo, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial, determinada por sentença transitada em julgado (Instrução Normativa nº 01).

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PROMOÇÃO**

Ao(s) empregado(s) que for oportunizada promoção de cargo ou função, será concedido um período experimental de 90 (noventa) dias no novo cargo e, sendo de supervisão, chefia ou formação superior, o período de experiência será de até 120 (cento e vinte) dias.

**Parágrafo Primeiro:** Findo o período experimental, caso haja aprovação pela empresa, a alteração funcional será objeto de anotação na Carteira Profissional.

**Parágrafo Segundo:** Não sendo aprovada a promoção, o empregado retornará nas mesmas condições contratuais existentes antes do início da experiência promocional.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - DEMONSTRATIVO**

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

**Parágrafo Único:** A empresa poderá efetuar o pagamento dos salários por meio de créditos em conta-corrente bancária, abertas para esta finalidade. A discriminação dos valores creditados serão através de demonstrativos correspondentes que serão entregues uma via ao empregado, sendo que o crédito correspondente na conta bancária equivale a quitação do mesmo, dispensando-se com o presente outras formalidades.

#### **CLÁUSULA NONA - DIA**

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.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS SALARIAIS**

A empresa poderá efetuar descontos em folha de pagamento, tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmio de 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 ao sindicato, transporte, fotocópias, marmitas, materiais usados e outros itens que sejam do interesse dos empregados e seus dependentes, mediante autorização por escrito do empregado, exceto a contribuição sindical.

**Parágrafo Único:** 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO**

A empresa efetuará na folha 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO**

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

**Parágrafo Único:** As horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento do cartão ponto, poderão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, observada sempre a base de cálculo, para as horas extras, a do efetivo pagamento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ERRO OU ADIANTAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento, 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Quando a empresa não providenciar a documentação necessária, após o 16º dia, para habilitar o empregado a receber junto à Previdência o seu benefício, a mesma se responsabilizará, até o cumprimento da obrigação, 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

Permanecendo as condições perigosas ou insalubres, constatadas em laudo pericial realizado pelo profissional do Serviço Especializado em Higiene e Segurança do Trabalho, a empresa pagará aos empregados submetidos a essas condições de trabalho, o adicional de periculosidade ou insalubridade previsto na Legislação em vigor.

**Parágrafo Único:** A base de cálculo do adicional de periculosidade será o valor do salário percebido pelo empregado e para o adicional de insalubridade será o valor do salário mínimo vigente.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PERICULOSIDADE/INSALUBRIDADE

Permanecendo as condições perigosas ou insalubres, constatadas em laudo pericial realizado pelo profissional do Serviço Especializado em Higiene e Segurança do Trabalho, a empresa pagará aos empregados submetidos a essas condições de trabalho, o adicional de periculosidade ou insalubridade previsto na Legislação em vigor.

**Parágrafo Único:** A base de cálculo do adicional de periculosidade será o valor do salário percebido pelo empregado e para o adicional de insalubridade será o valor do salário mínimo vigente.

### PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Fica autorizada a implantação de um Programa de Participação nos Resultados, estabelecido pela empresa, visando criar estímulo à produtividade e qualidade no trabalho, cujos critérios e metas devem ser estabelecidos e acordados entre empresa e uma Comissão de Empregados, eleita especificamente para este fim, com um representante indicado pela entidade sindical.

### AUXÍLIO HABITAÇÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MORADIA

O empregador poderá ceder gratuitamente a título de comodato a moradia ao empregado, mediante contrato escrito, subscrito por duas testemunhas, hipótese em que não haverá qualquer integração no salário do empregado.

**Parágrafo Único:** O empregado, findo o contrato de trabalho, ou em caso de solicitação pela empresa por necessidade de reforma ou imperiosa, deverá devolvê-la, nas mesmas condições em que recebeu, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, no caso em que não o faça, pagará uma multa diária de R\$ 10,00 (dez reais) sem prejuízo de vir a responder ação de reintegração de posse.

### SEGURO DE VIDA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa celebrará em favor e sem ônus para os seus empregados, um seguro de vida em grupo, para coberturas de morte natural e acidental e invalidez parcial ou total por acidente, sem

que isto implique em acréscimo salarial.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTO À INDENIZAÇÃO DO SEGURO DE VIDA**

A empresa poderá pagar, por liberalidade, após a efetivação da indenização aos beneficiários, um complemento equivalente a 100% do capital principal pago pela seguradora aos beneficiários do segurado, sem acréscimo de juros e correção monetária, em caráter eminentemente indenizatório, sem que isto implique em reconhecimento de culpa.

**Parágrafo Único:** O pagamento do referido valor não gerará reflexos nas verbas rescisórias pagas

#### **OUTROS AUXÍLIOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS**

A empresa manterá 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, desde já autorizados.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - SAFRA**

Tendo em vista a característica de sazonalidade da atividade da empresa, o empregador poderá utilizar-se de contrato por prazo determinado, pelo período da safra, anotando-os na carteira profissional do empregado ou então formalizá-los, na respectiva época, devendo-se colocar a data do início e constar a safra do ano correspondente, uma vez que não se sabe quando se dará o seu término. Adotar-se-á cláusula de experiência no contrato de safra pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias e mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Único:** A readmissão do empregado safrista para a safra seguinte e subsequentes não implicará em reconhecimento de unicidade contratual.

#### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

**Parágrafo Único:** havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação, à empresa será facultado supri-lo mediante assinatura de duas testemunhas.

#### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

A empresa anotarà na CTPS, a função do empregado na época da safra, convencionando-se que o empregador poderá determinar que o empregado exerça outra função na entressafra, desde que seja respeitado o nível salarial e a capacidade física, nos termos da CLT, sem contudo implicar em desvio de função.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

No caso de readmissão de empregados para exercerem a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

**Parágrafo Primeiro:** Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato.

**Parágrafo Segundo:** 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.

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

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

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.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REVISTA/BAFÔMETRO**

Poderão ser realizadas revista ou teste de bafômetro nos empregados, desde que as mesmas sejam em locais adequados, evitando-se constrangimentos.

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**Parágrafo Primeiro:** Fica a critério da 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.

**Parágrafo Segundo:** 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.

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

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Caso a empresa opte pelo regime de compensação de jornada de trabalho, poderá 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:** As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis também, ao empregado menor, nos termos do inciso I do art. 413 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Competirá a 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

Alternativamente à compensação prevista na cláusula 33, 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 nº 2.164-41, de 24.08.2.001.

exibiliação,  
ndo que por  
oras a favor



5/2010, com

trabalho ou  
o acréscimo

intervalos de

de trabalho  
r volume de  
as jornadas  
oras diárias,

**d** Poderá também a empresa mediante acordo escrito assinado pelo empregado, antes do término de vigência do presente instrumento, em caráter excepcional e por liberalidade, não importando em inovação ou quebra do presente acordo, pagar em espécie as horas extras prestadas, com os adicionais legais.

ausências ao  
trabalho.

horas laboradas  
acúmulo de  
horas extras.

remuneração do  
adicional de 50% sobre o  
valor do dia do  
trabalho das  
mesmas  
condições sem o

decorrer do  
trabalho e não  
do adicional  
de horas extras  
o acréscimo

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARTÃO PONTO

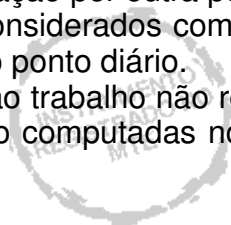
Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa poderá 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.

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

**Parágrafo Terceiro:** Não serão considerados como extras, os cinco minutos que antecedem e/ou posteriores às anotações do cartão ponto diário.

**Parágrafo Quarto:** 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.





## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL

A empresa poderá adotar jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sendo que o excesso de jornada na semana de 48 horas será compensada com a redução na semana subsequente de 36 horas, sem prejuízo da remuneração mensal, bem como todos os domingos e feriados laborados no ano estarão, da mesma forma, compensados, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais, salvo quanto ao adicional para a jornada noturna.

**Parágrafo Único:** Caso a empresa decida pela implantação da jornada especial mencionada nesta cláusula deverá firmar com o empregado um termo, onde o empregado dê sua aquiescência. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESCALA DE FOLGAS

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a empresa deverá elaborar escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês, de quais serão seus dias de folga.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.



## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S

Quando necessários na execução dos serviços, a empresa fornecerá, 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

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

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAME MÉDICO**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 90 (noventa) dias.



## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas ao serviço por motivo de doença, serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos, constando o CID, fornecidos por médicos credenciados pelo Sistema Único de Saúde (SUS), ou por profissionais contratados pela empresa ou pelo Sindicato. Nas localidades onde a mencionada instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico.

**Parágrafo Único:** 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.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

A empresa, 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.

**Parágrafo Único:** 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.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS GERAIS

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL

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

**Parágrafo Primeiro:** 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 proibido o pedido de exclusão do quadro social do sindicato, apresentado através do Departamento Pessoal da empresa.

**Parágrafo Segundo:** 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 demonstrativo de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA NEGOCIAL

A empresa descontará mensalmente na folha de pagamento de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, a título de TAXA NEGOCIAL, a importância de R\$ 7,00 (sete reais), e, à partir do mês de junho/2010 a importância de R\$ 7,40 (sete reais e quarenta centavos).

**Parágrafo Único:** Fica garantindo o direito de oposição dentro do prazo de dez dias contados da data do primeiro pagamento reajustado, na sede do Sindicato Profissional, ficando proibido o pedido apresentado através do Departamento Pessoal da empresa, devendo ser recolhido até o dia 10 do mês subsequente, em guias próprias emitidas pelo Sindicato. A multa pelo não recolhimento é de 10% (dez por cento) do valor da guia.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, a empresa fica obrigada ao desconto compulsório da contribuição sindical.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RESPEITO ÀS CLÁUSULAS ACORDADAS**

Os 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 deste Acordo.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO MISTA SINDICAL DE CONCILIAÇÃO**

A empresa e o Sindicato acordantes comprometem-se a se submeterem à Comissão Mista Sindical de Conciliação, sito à Av. Bento Munhoz da Rocha Neto, 731, Maringá-PR, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho vigente, firmada entre o Sindicato da Indústria do Açúcar no Estado do Paraná e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Maringá, com a finalidade de dirimir as controvérsias decorrentes do contrato de trabalho através da conciliação, nos termos da Lei 9.958/2000, ficando as partes acordantes obrigadas a primeiro exaurir a via conciliatória.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador e o Sindicato de Trabalhadores que firmam esse Acordo, se obrigam e procurarão solver amigavelmente qualquer controvérsia decorrente do contrato de trabalho que eventualmente lhes for submetida por empregado pertencente a categoria 7 profissional do Sindicato, associado ou não, lotados em sua base territorial, através da Comissão.

**Parágrafo Segundo:** O empregado, associado ou não ao Sindicato, somente poderá ingressar no judiciário para pleitear eventuais direitos, após submetê-los à negociação perante a Comissão de Conciliação Prévia, e desde que resultem infrutíferas as conciliações, devidamente comprovada através de documento hábil emitida pela mesma.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - VALIDADE DO ACORDO COLETIVO**

As normas contidas neste instrumento são fruto de amplo processo negocial, no curso do qual as partes fizeram recíprocas concessões, constituindo verdadeira manifestação da vontade. Prevalecem, portanto, as condições contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, específica e inerente aos trabalhadores e a empresa, não havendo que se falar em aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas a efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de

01 de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 deverão ser iniciados sessenta dias antes do término de vigência do presente Acordo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

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

Para dirimir quaisquer dúvidas à presente, fica eleito o foro da Vara do Trabalho de Maringá.

Por assim haverem convencionado, assinam este em 02 (duas) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo depositado, registrado e arquivado através de requerimento ao Ministério do Trabalho e Emprego por meio de transmissão pelo Sistema Mediador, nos termos da Instrução Normativa nº 11 de 25/03/2009.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RESGATE DO PIS**

A empresa celebrará convênio com a CEF (Caixa Econômica Federal), para crédito dos valores relativos ao PIS, na folha de pagamento.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

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

**SIDNEY MENEGUETTI**  
**DIRETOR**  
**USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA**

**PAULO MENEGUETTI**  
**DIRETOR**  
**USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA**

**SIDNEY MENEGUETTI**  
**DIRETOR**  
**USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA**

**PAULO MENEGUETTI  
DIRETOR  
USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA**

**SIDNEY MENEGUETTI  
DIRETOR  
USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA**

**PAULO MENEGUETTI  
DIRETOR  
USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA**



