

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002686/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/07/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023005/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46318.000545/2015-38
DATA DO PROTOCOLO: 19/05/2015

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,OL, AZEI,TRIG, LAC, PANIF,CONF, TORR E MOA DE CAF, MASS ALIM E DE ALIM DE MARINGA-STIAM , CNPJ n. 76.349.919/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA e por seu Tesoureiro, Sr (a). ROBERTO PINO DE JESUS;

E

GONCALVES & TORTOLA S/A, CNPJ n. 85.070.068/0029-09, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES ;

GONCALVES & TORTOLA S/A, CNPJ n. 85.070.068/0032-04, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES ;

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

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional do 1º grupo a que refere o anexo I, do artigo 577 da CLT, do plano da CNTA, (...) que atuam e trabalham no ramo das empresas/industriais da área de alimentação e outros, enfim de todos os trabalhadores com vínculo empregatício direto e mesmo laborando em empresas que prestam serviços como terceirizadas, com abrangência territorial em Maringá/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial da categoria ficou assim ajustado:

Piso Admissão: R\$ 900,00 (novecentos reais).

Piso Efetivação: R\$ 990,00 (novecentos e noventa reais).

Item 1. Considera-se "Piso Admissão" o valor a ser pago aos trabalhadores desde a assinatura de seu contrato de trabalho até 90 (noventa) dias deste, sendo este coincidente com o período a que o trabalhador estiver submetido ao prazo experimental (contrato de experiência).

Item 2. Considera-se "Piso Efetivação" o valor a ser pago aos trabalhadores assim que seja superado o período a que o trabalhador estiver submetido ao prazo experimental (contrato de experiência).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Serão concedidos reajustes salariais aos empregados das áreas de produção e áreas administrativas, conforme segue:

Item 1. Aosempregados das áreas de produção, abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho e cujo último reajuste coletivo tenha sido aplicado em 01/01/2014,serão reajustados os salários em janeiro de 2015, no percentual de 8,00% (oito por cento) a ser aplicado sobre os salários praticados em dezembro de 2014, deduzindo-se as antecipações eventualmente concedidas.

item 2. Aos empregados das áreas administrativas em geral, áreas de apoio à produção e cargos de chefia, considerando que no de ano de 2014 (01/05/2014) foi pactuada com o Sindicato da Categoria a alteração na data base dos empregados de maio para janeiro, ficam assegurados os seguintes reajustes salariais:

Reajuste salarial em 6,00% (seis por cento) com base nos salários praticados em 31/12/2014, tendo em vista que em 01/05/2014, foram reajustados os salários das áreas administrativas, áreas de apoio e cargos de chefia em 9,50% (nove vírgula cinquenta por cento), com base nos salários praticados em 30/04/2014.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

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

Item 1. A empresa pode efetuar os pagamentos de salários, férias, 13º salário, adiantamentos e verbas rescisórias através de depósito em conta bancária e cheques, os quais têm força de recibo de quitação nos termos legais.

Item 2. Os demonstrativos de pagamento serão entregues através de impressos ou meios eletrônicos na própria empresa, nos terminais de consulta de atendimento das agências, em estabelecimentos conveniados ou mediante correspondência entregue ao empregado.

Item 3. Fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento.

Item 4.Para os fins de pagamento de horas extras e adicionais que não sejam fixos, considerar-se-á mês o período compreendido entre o dia 21

de um mês o dia 20 do mês seguinte.

CLÁUSULA SEXTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALES)

Se solicitado pelos empregados, a empresa poderá efetuar adiantamento salarial aos seus empregados no dia 20 (vinte) de cada mês, em valor equivalente a 30% (trinta por cento) de seu crédito salarial. O percentual de 30% (trinta por cento) poderá ser reduzido até um limite de 20% (vinte por cento).

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA

A empresa se obriga a efetuar, o que desde já resta autorizado pelo Ente Sindical nos termos do artigo 462 da CLT, os descontos em folha de pagamento da taxa assistencial sindical mensal, aprovada em assembleia, bem como os descontos relativos a seguro de vida; refeições; café da manhã; despesas hospitalares; vale transporte; aluguel; assistência médica; planos de saúde; plano odontológico; convênios com farmácia, planos de previdência privada; empréstimos e associações e fornecimento de medicamentos através da farmácia do próprio Sindicato ou de qualquer outro convênio devidamente formalizado pela empresa, ligações telefônicas de uso particular, independentemente da autorização por escrito e /ou outros devidamente autorizados pelo empregado.

CLÁUSULA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E PARTICIPAÇÃO DO FUNCIONÁRIO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO – SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO

O empregado substituto fará jus ao salário do substituído, ficando esclarecido que férias ou substituição superior a 20 (vinte) dias não caracteriza eventualidade.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

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

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

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

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

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INSALUBRIDADE

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

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

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TEMPO DE SERVIÇO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PREMIAÇÃO POR ASSIDUIDADE/ SAÚDE/ SEGURANÇA/ GMP (GOODMANUFACTURINGPRACTICE)

A empresa concederá aos empregados abrangidos pela presente norma coletiva, premiação por assiduidade, saúde, segurança e GMP (goodmanufacturingpractices), no valor de até R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais), distribuído e se cumpridas as regras abaixo:

Item 1. Vale mercado ou Cesta básica;

Até o limite de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), de acordo com a conveniência de cada beneficiado e externada em termo de opção individual.

Item 1.1. O prêmio Vale mercado ou Cesta básica, não será concedido aos empregados ocupantes de cargos de gerência, ou seja, poderá ser concedido somente aos empregados da produção, da administrativa e de apoio.

Item 1.2. O prêmio Vale mercado ou Cesta básica, será concedido desde que o empregado abrangido obedeça os seguintes critérios:

Tipo Perda	Faixas em horas/dias	Recebe Vale Mercado ou Cesta Básica?
Faltas, atrasos e saídas injustificados	Até meio dia	SIM
	Meio dia ou mais	NÃO
Faltas, atrasos e saídas justificados	Até um dia	SIM
	Acima de 1 dia	NÃO
Atestados Médicos ou Declarações assinadas por médicos	Até 30 dias	SIM
Afastamentos diversos e licenças do trabalho (exemplo: auxílio doença, auxílio doença acidentário, licença maternidade e outros)	A partir do início do benefício	SIM
Ausências legais e/ou horas abonadas	Conforme artigo 473 da CLT e demais previsões do acordo firmado entre as partes	SIM

Item 2. Prêmio em dinheiro;

Até R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) em dinheiro.

Item 2.1. O prêmio em dinheiro, não será concedido aos empregados ocupantes de cargos de gerência, empregados da administração e de apoio, ou seja, poderá ser concedido somente aos empregados da produção.

Item 2.2. O prêmio em dinheiro poderá ser concedido de maneira proporcional e será concedido desde que o empregado abrangido obedeça os seguintes critérios apresentados no anexo I – TABELA PARA NOVO PRÊMIO – ASSIDUIDADE E SESMT:

Item 3. O valor do prêmio previsto nesta cláusula não integrará para nenhum efeito o salário do empregado, nem gerará reflexo em nenhuma outra verba de natureza salarial, sendo pago por mera liberalidade e mediante o cumprimento pelo empregado das regras determinadas nesta cláusula e a título indenizatório.

Item 4. Para fins de pagamento do prêmio previsto nesta cláusula, será considerado como "mês", o período compreendido entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte. Para os admitidos e desligados no período da apuração do prêmio (período do cartão ponto), o pagamento será proporcional aos dias trabalhados.

Item 5. Excepcionalmente para o mês de janeiro de 2015, tendo em vista a negociação havida e a proximidade das datas de fechamento dos cartões de ponto, serão mantidas, as mesmas regras anteriores, sendo que as regras previstas nesta cláusula serão adotadas, sem exceção, no mês de fevereiro de 2015.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

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

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AMPARO A MATERNIDADE E À INFÂNCIA

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

- a) Adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a portaria nº. 3296, de 03/09/86 e parecer Mtb 196/86, aprovado em 16/07/97, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário-normativo;
- b) Auxílio-creche, no valor mensal de 20% (vinte por cento) do salário-normativo independentemente da comprovação por parte da empregada, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 12 (doze) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho;
- c) Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com as entidades públicas ou privadas;

Item 1. Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis. Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

Item 2. O reembolso ou auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço.

Item 3. Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente.

Item 4. Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

Item 5. As empregadas com filhos em creche, interna ou externa, estarão desobrigadas da prestação de serviços extraordinários, se não houver concordância expressa das mesmas.

OUTROS AUXÍLIOS**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CAFÉ DA MANHÃ**

A empresa fornece café da manhã composto de: pão, creme vegetal (margarina) e chá ou café, de acordo com programação, aos empregados que desejarem, cobrando pelo café R\$ 0,10 (dez centavos) ao servir-se pela primeira vez no dia e R\$ 0,40 (quarenta centavos) ao servir-se pela segunda vez;

Item 1. O café será servido antes do efetivo início do expediente do primeiro turno de trabalho, não se considerando tal tempo como integrativo da duração do trabalho, tampouco à disposição do empregador, dado ser facultativo o seu consumo. Ainda, a concessão não tipifica salário "in natura", por não ser gratuita, sendo facultada à empresa a adoção do PAT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE PIS

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

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULO PARA RESCISÃO CONTRATUAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ACERVO TÉCNICO

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

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO

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

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão na carteira de trabalho, no ato da admissão de seus empregados a função exercida, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Item 1. Nos termos do artigo 6º, da Portaria 41/2007 do M.T.E., a empresa poderá adotar ficha de anotações, exceto quanto às datas de admissão e de extinção do contrato de trabalho, que deverão ser anotadas na própria CTPS.

Item 2. Quando ocorrer a terminação do contrato de trabalho, seja por qual for a modalidade, a empresa se obriga a entregar, de forma física/impressa, junto com o TRCT, a atualização de dados constantes na ficha de anotações.

NORMAS DISCIPLINARES**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA AUDITORIA DAS ESTAÇÕES DE TRABALHO**

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

Item 1. Considerando o disposto no item anterior, acordam, ainda que a empresa poderá realizar auditoria/verificação nas estações de trabalho de todos os empregados que utilizam equipamentos de informática para o trabalho, independentemente de aviso, para o fim de verificação do fiel cumprimento das normas internas de utilização exclusiva a serviço da empresa.

Item 2. A não observância das normas aqui estipuladas tipificará infração contratual permitindo à empresa o exercício do seu poder disciplinar, sem prejuízo do seu direito de proceder ao desconto salarial do valor correspondente ao prejuízo demonstrado.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

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

ESTABILIDADE GERAL**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO**

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

- a) **Gestante:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório, não podendo neste período ser concedido aviso prévio.
- b) **Acidentado:** fica assegurado garantia de emprego, de igual período ao do afastamento, para funcionários acidentados com menos de 15 (quinze) dias.

No caso de acidentes com período de afastamento superior a 15 (quinze) dias, fica estabelecido garantia de emprego, de 12 (doze) meses após o seu retorno ao trabalho, não podendo, neste período ser concedido aviso prévio, salvo na hipótese de contrato por tempo determinado, onde não existirá estabilidade.

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

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

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

Item 1. É vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período das estabilidades provisórias aqui acordadas.

Item 2. Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO REFEITÓRIO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REVISTAS

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

Item 1. O regime de trabalho compensatório não se desqualificará pela ocorrência de horas extras, que deverão ser quitadas com o adicional legal. Na hipótese remota de eventual reconhecimento da nulidade da compensação, as partes ajustam, desde já, que será devido somente o adicional de 50% do valor para cada uma das horas efetivamente compensadas.

Item 2. Celebrado acordo de compensação à empresa compete comunicar ao Sindicato Profissional os termos do acordo.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA INTERMITENTE

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MINUTOS E TOLERÂNCIA NA ENTRADA E SAÍDA (ANOTAÇÃO DE CARTÃO PONTO)

Segundo o disposto no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, fixa estabelecida a jornada semanal de 44 horas, sendo que as pequenas oscilações no registro de ponto, tanto na entrada e saída, assim entendidas até o limite de 15 (quinze) minutos diários, não serão consideradas para efeito de pagamento ou abatimento de horas trabalhadas, certo que qualquer excesso não implicará em nulidade de acordo de compensação de jornada, quando existente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTÃO PONTO

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

Item 1. Em conformidade com a Portaria 373/2011 do MTE, a empresa fica autorizada a implementar sistemas eletrônicos de controle de jornada alternativos ao previsto na Portaria 1.510/2009, sendo que deverá instalar relógios ponto para atendimento de seus funcionários em locais estratégicos de seus locais de trabalho. Contudo, ante a especificidade do labor em frigoríficos, a empresa fica dispensada de emitir, via registro eletrônico de ponto, o ticket ao funcionário a cada marcação realizada. Em contrapartida, a empresa fica obrigada a fornecer ao funcionário mensalmente, juntamente com seu holerite, um espelho de ponto do mês laborado.

Item 2. Os empregados estão dispensados do registro do ponto nos intervalos das refeições, conforme os termos da Portaria nº 3.626/91, do M.T.E.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTIFICATIVA DE FALTA – ESTUDANTE E GESTANTES

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

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA ESPECIAL**

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL**

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - NOVO TURNO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

Observado o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência deste acordo coletivo, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo das atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas.

**FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE FÉRIAS**

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

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

Os empregados que saírem de férias sem o respectivo pagamento da mesma dentro dos prazos estipulados por lei ou Convenção Coletiva de Trabalho, ou se não forem obedecidos os requisitos legais para a concepção de férias, terá o empregado direito de recebimento em dobro das respectivas férias.

LICENÇA REMUNERADA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA POR MORTE DE DEPENDENTE**

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA CASAMENTO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA DIRETORES SINDICAIS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA PARA PAIS OU MÃES

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

- 02 (dois) dias para internamento clínico;
- 03 (três) dias, quando o caso exigir cirurgia;

Item 1. As faltas somente serão abonadas mediante atestado médico, comprovando o internamento clínico ou cirúrgico, do referido dependente;

Item 2. Quando o pai e a mãe forem ambos empregados da empresa, o benefício será concedido apenas a um deles.

Item 3. Caso a criança necessite de internação por prazo superior a dois dias, será garantido ao pai ou a mãe dispensa sem remuneração durante todo o período de internação, mediante apresentação de atestado médico.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ENTREGA DE EPI**

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

UNIFORME**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 quantidade necessária e adequada. Por ocasião da renovação dos uniformes e materiais necessários ao trabalho, o trabalhador deverá devolver os antigos. Na rescisão do contrato de trabalho, não importando o motivo, os uniformes e materiais necessários ao trabalho serão devolvidos, sob pena de serem descontados dos haveres da rescisão, o que desde já resta autorizado pelo Ente Sindical, nos termos do artigo 462, da CLT.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TREINAMENTO**

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

EXAMES MÉDICOS**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS**

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO**

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

- a) especificação do CID (código internacional de doença);
- b) nome do paciente, data do atendimento e assinatura e carimbo do médico emitente;
- c) o atestado médico deverá ser apresentado ao serviço médico da empresa em até 48 (quarenta e oito) horas após a sua emissão;
- d) os atestados médicos com afastamento de 01 (um) a 2 (dois) dias devem ser apresentados juntamente com o receituário médico. Caso não houver receituário médico obrigatoriamente deverá ser anexado ao atestado médico, cópia da requisição de exame bem como, comprovante de agendamento ou da realização do exame.

Item 1. A apresentação do atestado deverá ser feita pelo próprio trabalhador, ou por pessoa de sua família desde que o empregado se encontre impossibilitado de fazê-lo em decorrência do motivo que originou a emissão do atestado médico.

Item 2. Considerando a previsão do parágrafo 1º e 2º, do artigo 12 do Decreto 27048/1949; considerando a previsão da Súmula 15 do C. TST; como a empresa possui serviço médico, a validade do atestado dependerá de visto dos profissionais e, havendo contestação do documento pelo médico da empresa, esta será por escrito e com cópia para o interessado.

Item 3. Dependendo do motivo da emissão do atestado, o profissional médico da empresa poderá solicitar a presença do empregado, caso a entrega do atestado tenha ocorrido por terceiros.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA FISIOTERAPIA

A empresa disponibiliza atendimento de fisioterapia para todos os trabalhadores.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de acidente de trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão cópia do CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) ao Sindicato dos Trabalhadores.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FONTE DE RECRUTAMENTO

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

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FORO

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA

PRESIDENTE

SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,OL, AZEI,TRIG, LAC, PANIF,CONF, TORR E MOA DE CAF, MASS ALIM E DE ALIM DE MARINGA-STIAM

ROBERTO PINO DE JESUS

TESOUREIRO

SIND DOS TRAB NAS IND DO ACUC,MAND, CAR,AVIC, BEB,ALIM ANIM,OL, AZEI,TRIG, LAC, PANIF,CONF, TORR E MOA DE CAF, MASS ALIM E DE ALIM DE MARINGA-STIAM

ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES
SÓCIO
GONCALVES & TORTOLA S/A

ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES
SÓCIO
GONCALVES & TORTOLA S/A

ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES
SÓCIO
GONCALVES & TORTOLA S/A

ANEXOS
ANEXO I - TABELA PARA NOVO PRÊMIO – ASSIDUIDADE E SESMT

TABELA PARA NOVO PRÊMIO – ASSIDUIDADE E SESMT																											
PONTOS MANTIDOS	VALOR A RECEBER (R\$)	MEDIDA DISCIPLINAR-SAUDE E SEGURANÇA NO TRABALHO		MEDIDA DISCIPLINAR-BOAS PRÁTICAS NA MANIPULAÇÃO DE ALIMENTOS		ATESTADOS E DECLARAÇÕES MÉDICAS		SAÍDA ANTECIPADA FALTA/ ATRASO JUSTIFICADO		SAÍDA ANTECIPADA FALTA/ ATRASO INJUSTIFICADO		AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO, LICENÇA MATERNIDADE/ LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO		AUSENCIAS LEGAIS													
		Critérios (quantidade)	Pontos perdidos	Critérios (quantidade)	Pontos perdidos	Critérios (quantidade)	Pontos perdidos	Critérios (quantidade)	Pontos perdidos	Critérios (quantidade)	Pontos perdidos	Critérios (quantidade)	Pontos perdidos	Critérios (quantidade)	Pontos perdidos												
100	220,00	1	50	1	20	Até 1 dia	20	Até meio dia de trabalho	10	Até meio dia de trabalho	20	Neste caso, pagar proporcional aos dias trabalhados, antes e no retorno do afastamento. Para os casos de licença maternidade , será pago 50% do valor do prêmio mensalmente, exceto no mês de saída e retorno, que será proporcional aos dias trabalhados; Para os casos de auxílio doença acidentário , será pago o valor integral do prêmio, exceto se a CIPA concluir que o acidente ocorreu para ato inseguro do colaborador ou culpa exclusiva deste.	1 evento / ocorrência no período cartão ponto	0													
90	200,00	2	100	2	50	Acima de 1 e até 2 dias	50	Acima de meio e até 1 dia de trabalho	20	Acima de meio e abaixo de 1 dia de trabalho	40		1 evento / ocorrência no período cartão ponto	50													
80	180,00	Advertência ou suspensão por ato inseguro, por não cumprir prazos, por não respeitar regras de ergonomia, por realizar ou participar de brincadeiras no local de trabalho, por não uso de EPIs e demais aspectos relacionados à segurança do trabalho, e que possam gerar riscos, acidentes ou doenças.	Advertência ou suspensão por usar no ambiente de trabalho maquiagem, adornos, por não higienizar mãos, botas, não usar uniforme adequadamente, não respeitar regras de manipulação de alimentos, por consumir alimentos nos banheiros ou fora dos locais autorizados e demais situações afins.	3	80	3 dias ou mais	100	Atestados e declarações médicas aceitas.	Acima de meio e até 1 dia de trabalho	20	1 dia de trabalho ou abaixo de 2 dias		30	2 dias de trabalho ou mais	100	3 eventos / ocorrência no período cartão ponto	100										
70	160,00																	2	100	2	50	Acima de 1 dia de trabalho e abaixo de 2 dias	50	Acima de 1 dia de trabalho e abaixo de 2 dias	50	3 eventos / ocorrência no período cartão ponto	100
60	140,00																	3	100	3	100	Acima de 2 dias de trabalho e abaixo de 3 dias	50	3 dias de trabalho ou mais	100	Doação Sangue; Nascimento Filho; Óbito Familiar; Casamento; Outros previstos neste acordo e na CLT	
50	120,00																	4	100	4	100	3 dias de trabalho ou mais	100				
40	100,00																	5	100	5	100						
30	80,00																	6	100	6	100						
20	-																	7	100	7	100						
10	-																	8	100	8	100						
0	-	9	100	9	100																						

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.