

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2008/2010**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000601/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/04/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR010605/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.000767/2009-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/04/2009

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, CPF n. 144.518.169-04;

E

CITRI AGROINDUSTRIAL S/A, CNPJ n. 04.040.239/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO EDSON PRATINHA ALVES, CPF n. 101.448.818-45 e por seu Diretor, Sr(a). ELIZETTE BELIDO COLINS BARBOSA, CPF n. 442.119.619-34;

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 setembro de 2008 a 31 de agosto de 2010 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **CITRI AGROINDUSTRIAL S/A**, com abrangência territorial em **Paranavaí/PR**.

**Salários, Reajustes e Pagamento****Reajustes/Correções Salariais****CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários dos trabalhadores serão reajustados de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato de Alimentação 2008/2009, mantendo-se a mesma data base no mês de setembro e o índice percentual de reajuste. Em 2009/2010 o índice de reajuste será negociado em setembro de 2009.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

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 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.

§ 1º) 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 numa via ao empregado, sendo que o crédito correspondente na conta bancária equivale a quitação do mesmo, dispensando-se com o presente outras formalidades.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DIA DO PAGAMENTO**

Os salários serão pagos no último dia útil de cada mês.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário substituto (Enunciado 159 TST).

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

Na ocorrência de erro na folha de pagamento, a empresa 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.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA NONA - PERICULOSIDADE / INSALUBRIDADE**

Permanecendo as condições perigosas ou insalubres, contatadas 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. § 1º) 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 - USO DE CELULARES E EQUIPAMENTOS ELETRÔNICOS**

Os empregados que portarem celulares e equipamentos eletrônicos de localização (pagers, bips, celulares, etc.), não caracteriza a condição de sobreaviso. Nesse caso o pagamento das horas extras somente ocorrerá a partir do momento da convocação para o trabalho, fora do horário normal de trabalho do empregado

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Fica autorizada a implantação de um programa de participação nos resultados, estabelecido pela empresa para o exercício de 2008/2009 safra no período de 01/05/2008 a 30/04/2009 e 2009/2010 safra no período de 01/05/2009 a 30/04/2010, visando criar um estímulo a produtividade e qualidade no trabalho, abrangendo os trabalhadores, aplicando-se o disposto no artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal e

na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

§ 1º) O PPR ora convencionado será de reavaliação e renegociação entre as partes em um outro Acordo Coletivo para o ano safra subsequente ao compreendido neste instrumento.

§ 2º) Os valores pagos em cumprimento ao disposto no presente Acordo Coletivo, serão compensados caso a Empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a este título, em decorrência de Legislação, Medida Provisória ou decisão judicial superveniente.

§ 3º) Os empregados admitidos durante o período de apuração, caso atingidas as metas preestabelecidas, receberão o valor da participação nos resultados, proporcional ao tempo de serviço desde que ultrapassem o período de experiência de 90 (noventa) dias. Para cálculo de proporção, será utilizado o divisor de 12 (doze) meses para os empregados admitidos após 01 de maio de 2008.

§ 4º) O funcionário que faltar no mês, desde que não haja justificativa (nos termos do art. 473 da CLT e/ou da Lei 605/49), tenha recebido advertência ou suspensão por escrito, perderá seu direito de participar do PPR na proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por cada ocorrência.

§ 5º) A análise das metas pretendidas, segundo cada indicador de aferição, será realizada pela Empresa, juntamente com a Comissão de Representação dos funcionários e representante do sindicato, antes de iniciar a safra, sendo o objetivo desta reunião parte integrante do presente Acordo Coletivo.

§ 6º) O pagamento do benefício, advindo do PPR ora convencionado, será efetuado 30 (trinta) dias após o término da safra.

§ 7º) Em conformidade com a lei nº 10.101 de 19/12/2000 poderá ser realizado um adiantamento de 50% ou realizado em parcela única, para todos os empregados que participaram do PPR, conforme estabelecido neste instrumento.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA**

Terá direito a concessão da cesta básica o trabalhador admitido até o 15º dia (inclusive) de cada mês. A referida cesta não terá configuração salarial, ou seja não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário, aviso prévio, nem incidência para fins de INSS e FGTS. O valor da cesta será convertido em cartão Vale Alimentação, cujo valor de R\$35,00 (trinta e cinco reais) será creditado no último dia útil de cada mês. A partir de 01/11/2008, o valor creditado será de R\$45,00 (quarenta e cinco reais)

O colaborador no ato do recebimento do Vale Alimentação assinara uma lista contendo nome, data da retirada e espaço para assinatura, que comprovará a entrega do

respectivo cartão .

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA READMISSÃO**

É permitida a readmissão 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 DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

No caso de readmissão de empregados para exercerem a mesma função, não será celebrado o 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 de trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 o 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.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 DÉCIMA SÉTIMA - 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 formaliza-los, na respectiva época, devendo-se colocar a data do início e constar a safra do ano correspondente, uma vez que ano se sabe quando se dará o seu término

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

#### **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REVISTA/BAFÔMETRO**

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

### **Igualdade de Oportunidades**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO.**

Para a 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 do revezamento, sendo permitida a compensação de horários.

Será admitida a jornada especial, compreendendo 12 de trabalho por 36 horas de descanso.

Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos e feriados que porventura coincidam com a referida escala, face à natural compensação das 36(trinta e seis) horas seguintes, destinadas a descanso.

II O intervalo para descanso e refeição na jornada 12 x 36, será de 30 (trinta) minutos, com pagamento das horas corridas. Na hipótese de inexistir gozo do mesmo, será obrigatório o pagamento de uma hora extra com adicional de 50%.

Fica a critério da empresa estabelecer as escalas de revezamento, podendo inclusive, adotar a escala relativa ao regime 6 x 1 (seis por um), que compreende labor em 06 (seis) dias da semana, com uma jornada diária de 7h20m, e o descanso no 7º (sétimo) dia, sendo que a escala de folga deverá prever que os empregados tenham descanso na segunda feira ou outro dia da semana limitado a jornada normal de 44 horas semanais.

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.

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

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTÃO PONTO**

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

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 nº 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO A TEMPO PARCIAL**



Admite-se a redução proporcional do salário na hipótese de redução de jornada, quando solicitada expressamente pelo empregado, ou em casos especiais como, as reduções ocorridas em face de conjuntura econômica da empresa, devidamente comprovada (Art. 58º da Lei nº103/99).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

Alternativamente à compensação, 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, não seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme §§ 1º e 3º do art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 9,601/98 e pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001. A ser realizado no período de safra que compreende 01 de maio a 30 de abril do ano seguinte.

§ 1º) A sistemática de Banco de Horas abrange toda e qualquer hora suplementar, podendo a sua compensação ocorrer em dias de sábados e/ou qualquer outro dia, dentro do prazo de 1 (um) ano, a contar do início da celebração deste instrumento coletivo, aplicando-se a todos os colaboradores da empresa exceto os cargos vinculados ao regime 12 x 36 horas e os colaboradores dispensados da marcação do ponto.

§ 2º) As horas laboradas acima da jornada normal de trabalho no limite máximo de 02 horas diárias, serão creditadas no BANCO DE HORAS, sem remuneração correspondente, na proporção de 1 x 1 (uma pra uma) no que se refere aos dias úteis, e na eventualidade de laborar nos dias de folga semanal, dias compensados e feriados a proporção será de 1 x 2 (um para dois).

§ 3º) O saldo de horas (débitos e créditos) existentes na apuração do balanço, terá a seguinte resolução:

- O saldo negativo será abonado pela Empresa
- O saldo positivo será pago ao empregado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

§ 4º) As horas objeto do Banco de Horas não terão qualquer reflexo no cômputo do D.S.R., férias e 13º Salário, salvo quando forem efetivamente pagas.

§ 5º) A Empresa informará mensalmente aos empregados o respectivo saldo do Banco de Horas.

§ 6º) A compensação prevista nesta cláusula, poderá se dar com a folga integral ou parcial, dentro do prazo de vigência acima estipulado. Na folga integral, parcial, o empregado poderá encerrar o expediente antes do término da jornada normal ou começar o labor após o início da jornada normal.

§ 7º) Para implantação do Sistema mencionado nesta cláusula a empresa deverá firmar com seus empregados uma ata de assembléia dirigida pelo sindicato, onde o empregado de sua aquiescência na compensação denominada Banco de Horas. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL**

A empresa poderá adotar 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 subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais inclusive noturno, domingo e feriados, sendo considerado para todos os efeitos a hora como sendo 60 minutos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

§ 1º) As horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento do cartão ponto, poderão ser pagas ou descontas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, observada sempre a base de cálculo, para as horas extras, a do efetivo pagamento.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **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.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA 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 a menos de 180 (cento e oitenta) dias.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

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.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 primeiro 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.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S**

- A) A EMPRESA fornecerá aos EMPREGADOS gratuitamente, uniformes, macacões e outras peças de vestimenta que se fizerem necessárias ao desempenho da função.
- B) Serão também fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luva, calçados especiais e óculos de segurança, quando a natureza da atividade assim o exigir.
- C) Os EMPREGADOS se obrigam à correta utilização, manutenção e limpeza adequadas dos equipamentos que receberem e a indenizar a EMPRESA por extravio ou dano causado por uso indevido. Em caso de substituição de equipamento ou rescisão do contrato de trabalho, deverão devolvê-lo, sob pena de serem aplicadas as penalidades previstas no regulamento interno da EMPRESA que faz parte do contrato de trabalho.
- D) Reserva-se a EMPRESA o direito de ressarcir-se de multa aplicada pela contratante no caso de EMPREGADO não utilizar o EPI / EPC, que lhe tenha sido fornecido para uso na sua atividade.
- E) Os EMPREGADOS que deixarem de fazer uso dos EPI's/EPC's ficam sujeitos à aplicação de sanções disciplinares pela EMPRESA, a saber:
- I) a não utilização do EPI/EPC pelo EMPREGADO ensejará a aplicação de advertência escrita por parte da EMPRESA.
- II) a reincidência na não utilização do EPI pelo EMPREGADO será considerada *justo motivo para rescisão do Contrato de Trabalho*

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

§ 1º) Sendo o atraso causado pelo empregado, a empresa estará isenta de qualquer responsabilidade.

### **Relações Sindicais**

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADROS DE AVISOS**

Publicações, avisos, acordos, convenções coletiva, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos do seu interesse, serão obrigatoriamente afixadas 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 TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO MISTA SINDICAL DE CONCILIAÇÃO**

A empresa e o sindicato acordantes compromete-se a se submeterem à comissão mista sindical e conciliação, sito à av. Bento Munhoz da Rocha Neto, 731, Maringá – PR, com a finalidade de dirimir as controvérsias decorrentes do contrato de trabalho através de conciliação, no termo das Lei 9.958/2000, ficando as partes acordantes obrigadas a primeiro exaurir a via conciliatória.

O empregador e o sindicato de trabalhadores que firmam esse acordo, se obrigam e procurarão resolver amigavelmente qualquer controvérsia decorrente do contrato de trabalho que eventualmente lhes for submetida por empregado pertencente a categoria profissional do sindicato, associado ou não, lotados em sua base territorial, através da Comissão.

O empregado, associado ou não ao sindicato, somente poderá ingressar no judiciário para pleitear eventuais, direitos, após submetê-los a negociação perante a comissão de conciliação prévia, e desde que resultem infrutíferas as conciliações, devidamente comprovada através de documento hábil emitida pela mesma.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORO**

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

Por assim haverem convencionado, assinam esta, em 5 (cinco) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo uma delas destinada para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Paraná, em conformidade com o estatuído pela Instrução Normativa SRT/TEM n° 1, de 24/03/2004.

Maringá, 01 de setembro de 2008.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

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

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 o que reverterá em favor do prejudicado.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas a efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 01 de setembro de 2008 a 31 de agosto de 2010 deverão ser iniciados sessenta dias antes do término de vigência do presente Acordo.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os trabalhadores que atuam na empresa CITRI AGROINDUSTRIAL S/A, sindicalizados ou não, e os admitidos durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS GERAIS**

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

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

PAULO EDSON PRATINHA ALVES  
Presidente  
CITRI AGROINDUSTRIAL S/A

ELIZETTE BELIDO COLINS BARBOSA  
Diretor  
CITRI AGROINDUSTRIAL S/A

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