

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001579/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/05/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR014719/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.001262/2016-94  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/03/2016

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

CHEF FOODS INDUSTRIA E COMERCIO DE PRODUTOS ALIMENTICIOS LTDA, CNPJ n. 05.817.169/0001-52, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). ADEMILSON ALEXANDRE DANTAS ;

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 setembro de 2015 a 31 de agosto de 2016 e a data-base da categoria em 01º 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) **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 - REAJUSTE PISO NORMATIVO SALARIAL**

Fica assegurado para aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho, os seguintes salários normativos a partir de 1º de setembro de 2015:

**SALÁRIO CONTRATAÇÃO:** Para os demais trabalhadores contratados, para imediata prestação de serviço, sem qualquer período anterior de aprendizado será garantido o salário de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais) mensais.

**SALÁRIO DE EFETIVAÇÃO:** Para os trabalhadores que estão na empresa há 90 (noventa) dias ou mais dias e os admitidos após a data-base, vencido 90 dias no emprego, terão direito a receber, automaticamente, o salário de efetivação de R\$ 1.258,00 (hum mil e duzentos e cinquenta e oito reais) mensais, exceto os aprendizes, que terão direito a este salário após 90 dias de percebimento de salário contratação.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

Os salários dos empregados, em 01 de setembro de 2015 serão reajustados com o percentual de 10,0% (dez por cento), a ser aplicado 8% (oito por cento) sobre os salários do mês de agosto de 2015, e 2,0% (dois por cento) no mês de março de 2016.

Serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por Antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO**

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na portaria 3.281, de 07.12.84, do MTE.

As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

É facultado às empresas efetuar o pagamento dos salários através de depósito bancário. Nesta situação o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no mesmo município em que o empregado desempenha suas atividades.

Caso a instituição bancária escolhida não possua agência situada no município em que o empregado desempenha suas atividades, o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no município mais próximo, desde que seja fornecido meio de transporte e as mesmas condições estabelecidas para o pagamento em cheque.

Fica convencionado que se as empresas optarem por pagamento dos salários via conta salário, a mesma arcará com todas as possíveis despesas cobradas pelo banco, para a abertura da conta salário, tais como, cadastro, fornecimento da primeira via do cartão magnético e manutenção da conta. Caso o empregado converta a conta salário em conta corrente ou poupança, este arcará com todos os encargos decorrentes de manutenção desta nova conta.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam cartão magnético

#### **CLÁUSULA OITAVA - DO DIA DO PAGAMENTO**

Os salários serão pagos até o 5º. (quinto) dia útil do mês subsequente do vencimento.

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

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 3 (três) dias, que será incluído em folha posterior.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. As empresas que usam tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

Não poderá ser descontado do salário do empregado o valor referente a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**

Fica assegurado ao empregado que está na empresa há 90 (noventa) dias ou mais, o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo e associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de farmácia, contas telefônicas e supermercados, firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados.

O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas, deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Enunciado 159, do TST). Ficando esclarecido que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

**Parágrafo Único:** Caracteriza-se não eventualidade a substituição realizada por mais de quinze dias, sendo devido o pagamento integral após o décimo quinto dia do salário do substituído ao substituto.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

A CHEF FOODS fornecerá todo dia 20 (vinte) adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do valor do salário o qual será depositado em conta corrente do empregado e descontado no pagamento do salário. Com excessão dos contratados no mesmo mês.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias:

**a)** Com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;

**b)** Com acréscimo de 70% (setenta por cento) para as horas que excederem de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente.

**c)** Quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:

**d)**- quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

**e)**- quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

**f)**- quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

**g)**- quando ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 52 minutos e 30 segundos, pagas com acréscimo de 35%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

Nos horários mistos, abrangidos por período diurnos e noturnos e nas prorrogações de jornada, aplica-se o disposto nessa cláusula, para as horas que excederem o período noturno.

### **PRÊMIOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Prêmio por tempo de serviço equivalente a um (01) mês de salário, para os empregados que completarem

ou vierem a completar 5 (cinco) anos de serviço na Empresa, que será pago uma única vez logo que verificado o fato, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposição legal, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALIMENTAÇÃO**

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível concedam os benefícios aos seus empregados do Plano de Alimentação ao Trabalhador – PAT, inclusive através de acordo com a Entidade Profissional.

##### **§ 1º FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES NO LOCAL DE TRABALHO**

A empresa se compromete a fornecer refeições pelo valor simbólico de R\$2,30 (dois reais e trinta centavos) por refeição dos seus empregados, nos padrões previstos na legislação vigente, no qual fornecerá, almoço e jantar, de acordo com a necessidade de cada turno e jornada de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), que poderá ser fornecida através das seguintes modalidades:

- a) tíquetes (vale cesta-alimentação ou cartão magnético);
- b) cesta básica

§ 1º – A concessão do benefício na forma de cesta básica deverá, obrigatoriamente, ser objeto de negociação (Acordo Coletivo de Trabalho) com o Sindicato dos Trabalhadores local para o estabelecimento, de comum acordo, dos produtos que deverão integrar a cesta, bem como a qualidade e quantidade dos mesmos.

§ 2º - A empresa que já concede o mesmo benefício a título de abono/prêmio por assiduidade poderá substituí-lo pela Ajuda Alimentação/Cesta Básica, desvinculando-o da assiduidade, no entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para no mínimo R\$150,00 (cento e cinquenta reais), e se superior a não poderá haver redução no valor já pago. Caso a empresa pretenda manter sua política de abono/prêmio assiduidade, não poderá utilizar da presente cláusula para tanto, devendo conceder o presente benefício de forma independente.

§ 3º - A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas, acordo de compensação de horas, acordo de turno de revezamento, PLR ou qualquer outro que represente pagamento em troca de alguma vantagem não poderão utilizá-los em substituição ao presente benefício, devendo pagá-lo cumulativamente.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE**

As empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que o utilizam, inclusive nos dias de trabalho realizados em domingos e feriados que não tiverem folga compensatória, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente a dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

A reposição total dos dias ou horas não trabalhada, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral 1,5 salário de contratação (um salário de contratação e meio).

No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.

A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeada, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS**

A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, acrescido de 60 (sessenta dias) sem prejuízo do emprego e do salário,

O salário-maternidade para a segurada empregada consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral.

O início do afastamento do trabalho da segurada empregada será determinado com base em atestado médico ou certidão de nascimento do filho.

Os dois meses adicionais de licença serão concedidos imediatamente após o período de 120 dias previsto na Constituição.

No período de prorrogação da licença a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, já que tais situações estariam contra o objetivo do programa.

Os salários (denominados salário-maternidade) da empregada afastada por licença maternidade são pagos pelo empregador. Sob o qual a empresa faz jus a Lei 11.770/2008 e Decreto 7.052 de 23 de dezembro de 2009, de responsabilidade fiscal.

## **AUXÍLIO CRECHE**

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

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as Entidades convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais das que seguem:

**a)-** a adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria Nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% do salário normativo

de efetivação.

**b)-** auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

**c)-** local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estiverem trabalhando efetivamente na empresa independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

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

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

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, terá direito a **dois intervalos de meia hora cada**, destinados à amamentação. Caso seja de sua conveniência, a empregada-mãe poderá optar por realizar apenas um intervalo de **uma hora**, iniciando a jornada uma hora mais tarde ou encerrando uma hora antes, mediante declaração firmada de próprio punho."

## **APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

As empresas conforme legislação em vigor (Decreto nº 3.048/99) providenciarão a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

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

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

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

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FONTE DE RECRUTAMENTO**

Com objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes a categoria profissional das signatárias, bem como de outras categorias representadas pelo sindicato, as empresas se comprometem a comunicar as entidades sindicais convenientes a existência de vagas disponíveis em seu quadro de pessoal.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;
- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

**Parágrafo único** - na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no "caput" desta cláusula.

É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

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



9º, da Lei 7.238).

Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (setembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACERVO TECNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE CALCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos valores das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc...) a fim de que possa determinar com exatidão os valores constantes do TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante no verso do TRCT.

#### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.

A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio.

Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

#### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº 6.019 de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841, de 13.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHO TERCEIRIZADO**

Fica vedada a contratação de empresas interpostas para prestar serviços no âmbito de abrangência deste instrumento, ressalvados as hipóteses das leis 6.019/74 e 7.102/83.

Em caso de já existir a terceirização, a empresa contratante responderá subsidiariamente pelos débitos de natureza trabalhista, fundo de garantia e previdenciária.

As empresas terceirizadas serão obrigadas, pela empresa terceirizante, a cumprir na íntegra o presente instrumento, sob pena desta responder pelos débitos, mencionados no parágrafo anterior, da empresa terceirizada.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ADMISSÃO DE MENORES**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

Mensalmente as empresas fornecerão às Entidades Profissionais cópia do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED, para a elaboração de banco de dados que objetive o auxílio na colocação de mão-de-obra, disponibilizando informações para as empresas.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS E REUNIÕES**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

Ficando esclarecido que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

### **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUTOMAÇÃO**

As empresas que adotarem processos de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

**a)-** as empresas deverão oferecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

**b)-** o processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta das mesmas.

**c)-** os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE LANCHE

A CHEF FOODS fornecerá lanche gratuito, para todos os funcionários, os quais serão servidos conforme a previsão da escala.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado (ou talento interno), a cargo de nível superior ou não, ao exercido, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias após. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional (CTPS).

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando, rigorosamente, o previsto no art. 29 da CLT, que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na CTPS do empregado.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REVISTA

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

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

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

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

A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

Conforme declaração médica fornecida à empresa é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas que possam causar malefício à gestação.

**PAI:** garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 2 (dois) meses após o nascimento da criança.

**ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

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

**EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preenchem as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício

deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito a estabilidade.

**FÉRIAS:** garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias.

§ 1º- Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidade provisórias aqui acordadas.

§ 2º- Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- pedido de demissão; e,
- acordo com assistência da Entidade Sindical.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EVENTUAIS ATRASOS**

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observados o limite máximo diário de dez minutos.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA INTERMITENTE**

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

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho será o seguinte:

**a)-** extinção completa de trabalho aos sábados - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

**b)-** extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

**Parágrafo único** - quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:

**a)-** reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,

**b)-** pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto nesta convenção.

Fica facultada à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos

no artigo 413 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA INCOMPLETA**

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas de trabalharem em um dia ou antes de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia as horas não trabalhadas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CLAUSULA CONVENCIONAL**

A empresa ao adotar o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula JORNADA INCOMPLETA, deste acordo.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CARTÃO PONTO**

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

Parágrafo único: Constitui falta grave a marcação de ponto, sem a devida justificação e autorização da chefia imediata, após 15 minutos do horário de entrada do empregado estipulado em escala.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE FOLGA**

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês, de 21 a 20 de cada mês.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

**a)-** será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

**b)-** na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS**

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

**a)- para hospitalização de filhos:** por até 03 (três) dias, a cada mês, não sendo cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em

internação hospitalar, mediante comprovação.

**b)- para hospitalização:** por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

**c)- do estudante:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO DE TRABALHO – REGIME DE ESCALA**

A partir de 1º de maio de 2010, o horário de trabalho de todos os funcionários da CHEF FOODS poderá ser diurno, noturno ou misto, ou ainda sob regime de revezamento e escala, diante das necessidades diretivas da empresa – art. 2º da CLT.

Parágrafo único: Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a CHEF FOODS elaborará escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL**

É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado em domingos e feriados, não compensados, desde que, para esses, não sejam estabelecidos outros dias de folga pelo empregador.

Parágrafo Primeiro - Ao empregado em trabalho em fins de semana e/ou feriados, será assegurado pela Empresa sua alimentação, preferencialmente, na forma de concessão de ticket ou fornecimento da refeição.

Parágrafo Segundo - A CHEF FOODS garantirá aos empregados que realizam trabalhos habituais em dias não úteis o repouso remunerado em, pelo menos, um domingos por mês.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Esta cláusula (Banco de Horas) poderá ser aplicada até 31.08.2016. Com a finalidade de compensar as horas de trabalho excedentes aos limites legais, conforme estabelece o § 2º e 3º do art. 59 da CLT, implanta-se o Banco de Horas, nos seguintes termos:

Parágrafo Primeiro: Os empregados optam pelo Regime de Banco de Horas através deste Acordo Coletivo de Trabalho, a partir de 1º de setembro de 2015.

Parágrafo Segundo: A compensação estabelecida na proporção de 01h00min hora trabalhada por 01h30min de descanso nos dias úteis (segunda a sábado) e de 01h00min trabalhada por 02h00min horas de descanso para domingos e feriados.

Parágrafo Terceiro: Para efeitos de compensação de jornada, o período de cômputo de horas não excederá a 31 de agosto de 2016.

Parágrafo Quarto: O saldo positivo do banco de horas não poderá exceder a 1/3 da jornada mensal normal de trabalho do empregado, e o saldo negativo não poderá exceder o limite semanal de horas normais de trabalho. A empresa poderá abonar o saldo negativo do banco de horas do empregado, sem prejuízo a sua remuneração.

Parágrafo Quinto: A jornada de trabalho realizada pelo empregado não poderá superar limite diário estabelecido no

art. 59 da CLT.

Parágrafo Sexto: O empregado deverá solicitar previamente a sua chefia imediata, através de documento escrito, a compensação de horas de seu saldo, com antecedência mínima de três dias.

Parágrafo Sétimo: Em caso de falta ou meia falta injustificada do empregado, esta não será aceita como compensação, não havendo redução dos créditos do Banco de Horas. São consideradas faltas ou meia falta à ausência de comparecimento do empregado no local de trabalho sem a comunicação prévia de três dias de sua ausência.

Parágrafo Oitavo: A empresa se compromete a realizar o controle de horas de trabalho, realizado juntamente com o cartão ponto. Ao final do mês deverá constar no espelho do cartão ponto o saldo do Banco de Horas para conferência do empregado.

Parágrafo Nono: No caso de desligamento do empregado antes do término do prazo de vigência do banco de horas, os créditos deverão ser liquidados por ocasião da rescisão contratual nos termos e acréscimos previstos em lei (CLT).

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.

Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SAQUE DO PIS**

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de, no máximo, quatro horas, durante o expediente bancário.

Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio para tanto, ou posto bancário.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ESCALA 12 X 36**

As entidades sindicais presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º Incisos XIII e XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 x 36 horas, mediante as condições seguintes:

- a) A jornada de trabalho dos vigias e porteiros, poderá ser pactuada no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.
- b) O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão.
- c) As horas suplementares serão remuneradas conforme a cláusula 15 desta convenção coletiva.
- d) A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12 X 36 horas, deverá ser de uma hora não sendo essa hora computada na jornada diária.
- e) Nas jornadas de 12 X 36 horas, as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados corresponderão a quantidade de faltas ou atrasos injustificados do empregado, sendo que se a empresa desconta o DSR na ocasião da falta conforme o Art. 6º da Lei 605/49, esta descontará até sete horas e vinte minutos por DSR.
- f) Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriado, fica

desde já convencionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho nesse dia gerará o direito a horas extras com acréscimo de 100% do valor da hora normal.

g) As horas noturnas serão regidas pelos parâmetros da cláusula 16 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

h) O excesso de jornada em uma semana, em razão da jornada 12x36, será compensado com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

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

O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - HIGIENE**

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias.

Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica, podendo as análises ser feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

**Parágrafo único** - o resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - COPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

A cada elaboração ou renovação de Laudo Técnico que determine as condições de insalubridade e periculosidade nas dependências da empresa, esta quando solicitada por escrito pela entidade de trabalhadores, deverá entregar cópia dos citados documentos.



## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS**

Conforme previsto no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, as empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, com exceção daqueles que laborem no setor administrativo, 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.

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

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 dolo, devidamente comprovada, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados, constituirá motivo de dispensa por justa causa.

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.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricitas.

As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitas, se isentarão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA**

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocarão as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais:

**a)-** O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a posse dos Cipeiros.

**b)-** O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.

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.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - SEMINARIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO**

Os empregadores, uma vez por ano, deverão liberar o presidente e vice-presidente da CIPA, caso houver, para participar de um seminário sobre doenças profissionais e prevenção de acidente de trabalho com duração máxima de oito horas e realizado em um único dia, promovido pela entidade de trabalhador respectiva.

Parágrafo único: As despesas de realização do seminário ocorrerão por conta das entidades sindicais de trabalhadores.

#### **EXAMES MÉDICOS**

##### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

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

O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação o qual poderá ser substituído por exame médico periódico realizado nos últimos 180 (cento e oitenta) dias, salvo se o funcionário se apresentar enfermo.

#### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

##### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

No entanto, a validade dos atestados dependerá do visto do serviço médico contratado pela CHEF FOODS, e, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

#### **PRIMEIROS SOCORROS**

##### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

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

Em caso de acidente do trabalho, receitas médicas cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas, por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

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 no mais breve tempo possível.

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

##### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

No caso de acidente do trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia da CAT para a Entidade Profissional no prazo de 48 (quarenta e oito) horas úteis.

A empresa deverá comunicar a Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte

ao da ocorrência do fato e, em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata.

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão 02 dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 05 (cinco) dias corridos.

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO**

A CHEF FOODS permitirá a colocação de quadros de avisos do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ, nas dependências de cada Unidade da Empresa, para divulgação de informações de interesse da categoria, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 horas, as empresas mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÕES SINDICAIS**

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas descontarão, mensalmente, a título de **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**, valor equivalente a **1,5% ( um e meio por cento )** do salário normativo de efetivação.

O recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** sem multa, é o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias na rede bancária indicada nas mesmas.

A multa por atraso de recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês.

As empresas enviarão à entidade sindical profissional relação dos empregados que tiveram descontado a referida contribuição.

O referido desconto é de exclusiva responsabilidade da Entidade Profissional.

A **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**, respeitada as disposições constitucionais sobre a matéria, especialmente o artigo 513, letra “E” da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 8º da Constituição Federal, foi aprovada pela Assembléia da Entidade Profissional.

**DIREITO DE OPOSIÇÃO:** Fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato o direito de

oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro:** O direito de oposição poderá ser exercido pelo trabalhador:

I - até 30 dias após a data da assinatura e protocolo da Convenção Coletiva junto ao Ministério do Trabalho e Emprego;

II - até 30 dias após o recebimento da primeira folha de pagamento com o referido desconto;

III – na admissão.

**Parágrafo Segundo:** A oposição deverá ser apresentada individualmente ao sindicato dos Trabalhadores por meio de carta firmada de próprio punho ou digitada.

**Parágrafo Terceiro:** Havendo recusa do Sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. A data da postagem será considerada como a data da apresentação da oposição.

**Parágrafo Quarto:** O sindicato dos Trabalhadores é responsável pela ampla divulgação e informação aos trabalhadores e empregadores acerca do valor, da data do início da cobrança, da forma de cálculo, bem como do direito de oposição relativos a esta contribuição.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo de efetivação, por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Em virtude do presente Acordo Coletivo de Trabalho todas as cláusulas que não confrontarem com as estipuladas no presente acordo são ratificadas pelas partes e as que dispõem de forma contrária ao aqui pactuado são revogadas a partir da vigência do presente acordo.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS GERAIS**

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia da presente convenção coletiva de trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda do presente acordo coletivo de trabalho será o da Vara do Trabalho de Maringá onde o empregado presta seus serviços ao empregador.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - BASE TERRITORIAL**

A base territorial das categorias mencionadas na clausula Segunda - Abrangência e composta pelos seguintes municípios: Alto Paraná, Atalaia, Astorga, ângulo, Barbosa Ferraz, Campo Mourão, Cruzeiro do Sul, Doutor Camargo, Engenheiro Beltrão, Farol, Fênix, Floraf, Floresta, Florianópolis, Iguaraçu, Itambé, Ivatuba, Jussara, Luiziana, Mamborê, Madaguaçu, Mandaguarí, Marialva, **Maringá**, Nossa Senhora das Graças, Nova Esperança, Nova Londrina, Loanda, Ourizona, Paranavaí, Paiçandú, Paranacity, Peabirú, Presidente Castelo Branco, Quinta do Sol, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Ivaí, São João do Caiuá, Sarandí, Terra Rica, Tamboara e Uniflor

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - CATEGORIA E ABRAGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito das empresas acordantes, abrangerá a categoria dos trabalhadores nas indústrias de Massas Alimentícias na empresa Chef Foods Indústria e Comércio de Produtos Alimentícios Ltda-ME e Forno e Mesa Produtos Alimentícios Ltda.

**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**

**ADEMILSON ALEXANDRE DANTAS**  
**EMPRESÁRIO**  
**CHEF FOODS INDUSTRIA E COMERCIO DE PRODUTOS ALIMENTICIOS LTDA**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLÉIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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