

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002620/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/07/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030531/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46318.000956/2013-61
DATA DO PROTOCOLO: 05/07/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/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

TYSON DO BRASIL ALIMENTOS LTDA., CNPJ n. 83.044.016/0009-80, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOSE ALBERTO MONTEIRO MARTINS e por seu Diretor, Sr(a). VITOR HUGO BRANDALIZE;

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 maio de 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Campo Mourão/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2013**

§ 1º - Para o Trabalhador que se desligou da Empresa, por qualquer motivo, no mês de maio de 2013, fica garantido o reajuste salarial integral de 8% (oito por cento).

§ 2º - A partir de 1º de maio de 2013 o **Salário Normativo de Ingresso** será de R\$ 700,00 (setecentos reais) por mês. Nenhum Trabalhador poderá receber salário menor.

§ 3º - A partir de 1º de maio de 2013 o **Salário Normativo de Efetivação** será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) após 90 (noventa) dias de trabalho (período de experiência) do Trabalhador. Nenhum Trabalhador que terminou o período de experiência poderá receber salário menor.

§ 4º - Não se enquadrarão nos pisos acima os aprendizes que serão remunerados tendo por base a legislação específica aplicável a estes.

§ 5º - Os pisos acima especificados são referentes a carga horária de 220 horas mensais, aos trabalhadores que possuem carga horária inferior receberão os valores proporcionais a sua carga horária.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa concederá, a título de recomposição das perdas havidas, o percentual de 8% (oito por cento) incidentes sobre os salários praticados em abril de 2013 para todos os cargos.

§ 1º – Os Trabalhadores admitidos após a data-base (1º de maio de 2013) farão jus unicamente ao piso salarial correspondente ao seu período contratual e data de admissão.

§ 2º – Com o presente reajuste ficam quitadas todas as eventuais perdas salariais até a presente data.

CLÁUSULA QUINTA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL

Para o Trabalhador que se desligou da Empresa, por qualquer motivo, no mês de maio de 2013, fica garantido o reajuste salarial integral de 8% (oito por cento), a ser complementado na rescisão do respectivo contrato de trabalho.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá aos seus empregados envelopes de pagamento ou documento similar, contendo a razão social da empresa, o nome do empregado, discriminação das parcelas e valores que compõem o pagamento, bem como os respectivos descontos. Sendo o pagamento por depósito em conta corrente, a assinatura do empregado é dispensada no contra-cheque, devendo qualquer diferença apurada ser apresentada à empresa.

CLÁUSULA SÉTIMA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, a Empresa obriga-se a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 05 (cinco) dias, na forma de complemento, que será feito dentro da própria folha a partir do mês de julho de 2012, desde que o trabalhador comunique a empresa até dois dias úteis após a folha de pagamento.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Quando o pagamento for efetuado por cheques, a Empresa estabelecerá condições para que os trabalhadores 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 3281, de 07/12/84, do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO

A Empresa efetuará nas folhas de pagamento de seus trabalhadores o desconto de convênios médicos, odontológicos e de supermercados firmado pelo Sindicato dos Trabalhadores, desde que, por estes autorizados.

PARÁGRAFO ÚNICO: O repasse para o Sindicato dos Trabalhadores das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o quinto dia após o pagamento dos salários.

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Empresa poderá efetuar descontos em folha de pagamento, tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmios de seguro de vida e seguro saúde, assistência médica, laboratorial, odontológica e farmacêutica, vale refeição, vale transporte, mensalidades e despesas efetuadas na associação de funcionários, empréstimos e/ou financiamentos, telefonemas, mensalidades a sindicatos e outros itens que sejam do interesse dos trabalhadores e seus dependentes, mediante autorização por escrito do envolvido, exceto a contribuição sindical e a taxa negocial.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando ocorrer aquisição de produtos fornecidos pela Empresa, esta fica limitada a 20% (vinte por cento) do salário do trabalhador.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO – SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO

O trabalhador substituto fará jus ao salário do substituído, ficando esclarecido que férias ou substituição superior a 10 (dez) dias não caracteriza eventualidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA APURAÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS E DO PAGAMENTO

As horas efetivamente trabalhadas serão apuradas mensalmente através de registro de ponto.

§ 1º - O período de apuração das horas trabalhadas para fins de pagamento dos salários será do dia 21 do mês anterior ao dia 20 do mês a ser remunerado.

§ 2º - Os pagamentos dos salários serão efetuados até o dia 30 de cada mês, preferencialmente, ou entre o primeiro dia útil e o sexto dia útil, excetuado o sábado, subsequente ao dia 24 de cada mês.

§ 3º - O Trabalhador receberá, na forma adiantada supra mencionada, o salário referente às horas previstas e demais verbas salariais, por estimativa, para serem trabalhadas durante o mês em que se efetuar o pagamento e, com base em apuração feita nos registros de ponto referentes ao mês anterior, na forma do parágrafo 1º, serão:

- a. acrescidos os valores referentes às eventuais horas suplementares não compensadas ou não computadas no Banco de Horas, bem como acréscimos salariais de natureza diversa ocorridos no mês (como adicional noturno, por exemplo); e
- b. descontados os valores correspondentes às horas não trabalhadas sem justificativa ou não computadas no Banco de Horas, bem como descontados pagamentos salariais de natureza diversa previstos originalmente mas não ocorridos no mês (novamente, como adicional noturno, por exemplo).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 dos Trabalhadores, sem a concessão de um dia compensatório de folga, trabalhos aos domingos, feriados civis e religiosos, as horas extraordinárias 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.

§ 1º - Serão consideradas extras as horas que excederem a jornada máxima semanal e não forem

compensadas no decorrer do mês de sua realização, de modo que a redução de horas em um dia ou semana poderá ser compensada com o acréscimo de horas em dias ou semanas do mesmo mês, inclusive com trabalho em dias nos quais habitualmente não haja atividades, conforme organização do trabalho pela Empresa.

§ 2º - Os Trabalhadores do Setor de Informática da Empresa poderão ter sistema diferenciado de controle de jornada, bem como poderão trabalhar em plantões conforme escala.

§ 3º - Poderá ocorrer a troca pontual de dias de trabalho regular com dias sem trabalho habitual ou em domingos e feriados, mediante termo específico, sem que haja necessidade de pagamento do adicional previsto no caput.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

A Empresa pagará a título de adicional noturno o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário normal.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INSALUBRIDADE

A Empresa pagará ao Trabalhador um adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário-mínimo do Trabalhador do Setor de Produção nas atividades em que haja comprovação de insalubridade através de laudo. Fica ressalvado o direito do Trabalhador que já recebe adicional de insalubridade em percentual superior.

§ Único - Verificando a ocorrência da eliminação ou a neutralização da insalubridade devidamente comprovada por laudo, a Empresa e o Sindicato dos Trabalhadores, através de instrumento de Acordo de Trabalho, estabelecerão a manutenção ou a revisão do pagamento do adicional de insalubridade.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO DE PIS

A Empresa deverá, através de convênio com a Caixa Econômica Federal, efetuar os pagamentos de seus trabalhadores dentro da Empresa, no mês de julho, até o 5º (quinto) dia útil subsequente (agosto), ressalvando as alterações de calendários realizados pela CEF.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BONIFICAÇÃO ASSIDUIDADE

Fica instituído, na vigência do presente Acordo o pagamento de BONIFICAÇÃO ASSIDUIDADE, de caráter remuneratório, a qual será regida exclusivamente pelos termos ora pactuados.

§ 1º - São abrangidos pela Bonificação ora instituídos aqueles profissionais que exercem cargos tipicamente considerados operacionais pela Empresa, estando expressamente excluídos aqueles cargos administrativos, de confiança e chefias, suportes, serviços específicos (como SESMT) e similares.

§ 2º - A Bonificação Assiduidade será paga mensalmente, considerando-se como período de apuração o mês anterior ao do pagamento, e será computada juntamente com as demais verbas remuneratórias para fins de alcance e obediência ao piso salarial aplicável.

§ 3º - A gratificação será paga considerando a quantidade de ausências no mês de apuração:

Nenhuma ausência no mês: **R\$ 58,00**

Uma (1) ausência no mês: **R\$ 29,00**

Acima de duas (2) ausências não recebe a gratificação.

§ 4º - Considera-se ausência toda e qualquer ausência ao serviço não abonada, nos termos da Legislação aplicável, inclusive ingresso no mês em benefícios ou licenças previdenciárias, com exceção de folga compensatória, folga concedida pela Empresa, férias, licença gala, licença luto e licença paternidade, todas comprovadas documentalmente e nos termos estritos legais.

§ 5º - Considera-se igualmente ausência a jornada de trabalho (em decorrência de atraso e/ou saída antecipada e/ou abandono) inferior a duas horas em um dia bem como o não-comparecimento a labor extraordinário, inclusive aos sábados, quando agendado ou convocado.

§ 6º - Os profissionais somente participarão da apuração e concorrerão à Bonificação caso trabalhem o mês de apuração integralmente; desse modo, quem retornar ou ingressar em benefício, licença ou for contratado durante o mês, somente terá a apuração a partir do mês subsequente ou no qual haja trabalho integral, no caso de retorno de licenças e benefícios.

§ 7º - O fim da relação de emprego por qualquer motivo (término do contrato de trabalho, despedida com e sem justa causa, pedido de demissão, etc.) implicará no não-pagamento da Bonificação referente ao mês anterior.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

A Empresa assegurará a todos os seus empregados, em efetiva prestação de serviço, independentemente de faixa salarial e de número de filhos, um auxílio alimentação, no

valor de R\$ 158,00 (cento e cinquenta e oito reais), pagos através de vales-alimentação, em conformidade com o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e legislação correlata, que será entregue por ocasião do pagamento do seu respectivo salário, no formato exigido pela legislação.

§ 1º - No caso do empregado ter faltas injustificadas durante o mês, receberá o valor do auxílio-alimentação na seguinte proporção:

- a. de 01 até 02 faltas injustificadas – R\$ 158,00 (cento e cinquenta e oito reais)
- b. de 03 até 04 faltas injustificadas – R\$ 100,00 (cem reais)
- c. de 05 até 06 faltas injustificadas – R\$ 50,00 (cinquenta reais)
- d. acima de 06 faltas injustificadas – nada tem a receber.

§ 2º - O Auxílio-Alimentação não constituirá base de incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários, sendo desvinculado da remuneração/salário dos empregados para qualquer efeito, inclusive quanto a reflexos.

§ 3º - O empregado admitidos até o dia 15 (quinze) de cada mês, terá o benefício no mesmo mês, após essa data terá o benefício somente no próximo mês;

§ 4º Não fará jus ao recebimento do auxílio alimentação o Colaborador demitido qualquer seja a causa da demissão, cuja a data da demissão (afastamento) seja até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês.

§ 5º - O empregado que retornar da perícia até dia 15 (quinze) de cada mês, o crédito será feito no mesmo mês. O benefício somente será retomado quando do retorno do empregado as atividades laborais.

§ 6º - O empregado que sair para perícia ou acidente de trabalho até o dia 15 (quinze) de cada mês, o 1.º crédito será feito no mesmo mês, caso contrário, ele terá o crédito do mês normal e mais 1 crédito.

§ 7º - O empregado terá o prazo de 60 (sessenta) dias para retirar o cartão, após essa data o cartão será cancelado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do trabalhador, a Empresa pagará ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, até o limite de 1,5 salários normativos ressalvado se a empresa possuir seguros de vida em grupo, com subvenção total ou parcial.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

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

a) Adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a portaria n.º 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 de efetivação;

b) Auxílio-creche, no valor mensal de até 30% (trinta por cento) do salário-normativo de efetivação, com a comprovação por parte da trabalhadora. A comprovação dar-se-á pela entrega à Empresa de (i) certidão de nascimento da criança (tratando-se de filho natural) e (ii) declaração expedida pelo juiz (tratando-se de adoção);

c) Local apropriado na Empresa, onde seja permitido à trabalhadora manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com as entidades públicas ou privadas;

§ 1º - Fica desobrigada a Empresa que já adota ou venha 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 integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

§ 2º - O reembolso ou auxílio-creche somente beneficiará a trabalhadora que esteja 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 auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente.

§ 3º - Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.



CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO

A fim de evitar possíveis desentendimentos, a Empresa fornecerá cópia do contrato de trabalho assinado por ocasião da admissão e sempre que houver alteração do mesmo.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a Empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo trabalhador, sob pena de, não o fazendo, não poder alegar em juízo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, fica a Empresa obrigada a anotar na CTPS do trabalhador e proceder ao pagamento dos haveres rescisórios nos prazos legais. Se a Empresa inobservar a disposição da 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 trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 extraordinária, 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 QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADMISSÃO DE MENORES

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

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E “BANCO DE HORAS”

As partes deste Acordo poderão firmar ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO visando a autorização de adoção de CONTRATOS DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADOS e “BANCO DE HORAS”, nos termos da lei n.º 9601/98 e Decreto n.º 2490/98.

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

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÕES

A promoção do trabalhador para cargo de nível superior ao exercício importará em aumento salarial e comportará em período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão obrigatoriamente anotados na CTPS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHADORES NOVOS ADMITIDOS

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

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo trabalhador demitido sem justa causa, ou demissionário, que conste nos registros da Empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito de curso por eles concluído, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de qualificação profissional.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

A Empresa anotará na CTPS de seus trabalhadores a função exercida, conforme a

Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia à mulher de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado na CTPS, na função real exercida pela mulher na Empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

a) **AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO:** O trabalhador que estiver ou vier a estar em gozo de auxílio doença acidentário, e desde que tal afastamento seja superior a 16 dias terá garantia de emprego de 12 meses (doze) após a alta médica previdenciária.

b) **SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:** O trabalhador que for convocado para incorporar na prestação do Serviço Militar terá garantia no emprego a partir desta data até 30 dias após a dispensa ou desincorporação.

c) **APOSENTADORIA:** Aos trabalhadores em condições de se aposentarem por tempo de serviços, assim entendidos aqueles que já estejam em serviço contínuo na Empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que tenham completado 29 (vinte e nove) anos no caso das mulheres ou 34 (trinta e quatro) anos no caso dos homens, 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 trabalhador 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.

d) **GESTANTE:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 30 (trinta) dias após o período previsto na legislação pertinente à matéria.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACERVO PARA FINS DE APOSENTADORIA

A Empresa, conforme legislação em vigor (Decreto 3.048/99 – D. °U de 07.05.1999) elaborará os laudos de riscos ambientais (PPRA) e entregará cópias ao Sindicato dos Trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÕES

A Empresa poderá promover mudanças de célula, de produção, de setor, de período de exercício do trabalho, de estabelecimento ou de cargos do empregado. As relações de trabalho passarão a submeter-se imediatamente às condições de trabalho vigentes no novo setor ou no novo estabelecimento ou pertinentes ao novo cargo, inclusive no caso de substituições motivadas por férias, licenças de gestação, médicas ou outros tipos de afastamentos que por ventura surgirem.

Parágrafo Primeiro: A seleção do empregado para cargo diverso ou de nível superior comportará uma experiência de 90 (noventa) dias, que será considerada substituição temporária para todos os efeitos, período no qual o empregado receberá gratificação equivalente à diferença entre o cargo anterior e o novo cargo. Se houver diferença salarial, sob o título "Gratificação de Experiência Seletiva", sobre a qual incidirá os reflexos remuneratórios legais. Caso o empregado não seja aprovado para o novo cargo, poderá ele retornar ao cargo anterior, sem que se agregue ao salário a gratificação aqui mencionada.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Competirá à Empresa, de comum acordo individual ou coletivo com seus trabalhadores, fixar jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do horário de trabalho aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas, obrigando-se a Empresa a comunicar ao Sindicato dos Trabalhadores os termos do acordo.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FALTA ABONADA

A Empresa abonará até 02 (dois) dias a falta ao trabalho do trabalhador em razão do falecimento de pessoa da família, ascendente ou descendente desde que seja apresentado o atestado de óbito.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL

A Empresa poderá adotar, em relação ao Trabalhador que exerça função na sala de máquinas ou manutenção, jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, sendo que o eventual excesso de jornada será remunerado em conformidade com este Acordo Coletivo de Trabalho e a Legislação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CORPUS CHRISTI

A Empresa considerará o dia considerado como Corpus Christi como dia de descanso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTÃO PONTO

Será obrigatório o registro do cartão ponto no início e final de horário de trabalho, ficando vedado o registro do mesmo por outra pessoa a não ser o próprio trabalhador. Nos casos da Empresa ter necessidade que o trabalhador entre fora do horário normal de trabalho, o trabalhador será obrigado a dar entrada no cartão ponto, e a Empresa não poderá em hipótese alguma impedi-lo.

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 n.º 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA INTERMITENTE

A jornada de trabalho dos trabalhadores deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

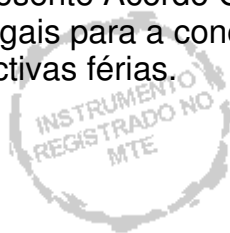
FÉRIAS E LICENÇAS**DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DAS 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 QUARTA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

O trabalhador que sair de férias sem o respectivo pagamento da mesma dentro dos prazos estipulados por lei ou o presente Acordo Coletivo de Trabalho, ou se não forem obedecidos os requisitos legais para a concepção de férias, terá o direito de recebimento em dobro das respectivas férias.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR****UNIFORME****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO**

Os uniformes e materiais necessários ao trabalho, quando exigidos pela Empresa ou por lei, serão fornecidos gratuitamente em quantidades necessárias e adequadas. 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.

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

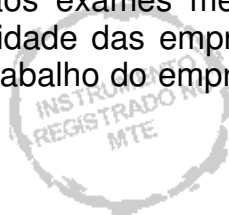
Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do

trabalhador 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos, serão de responsabilidade das empresas. 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 QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

O Trabalhador que obtiver atestado médico ou odontológico, para gozo de licença de saúde, deverá apresentá-lo à Empresa em até 48 horas após a sua emissão, condicionado o abono das ausências e aceitação do referido atestado às seguintes condições:

- a) local, data e hora da consulta realizada;
- b) avaliação do serviço médico próprio da Empresa ou mantido pela Empresa e por ela indicado, sendo este o responsável pelo abono das faltas nos termos da Lei;
- c) comparecimento do Trabalhador para consulta médica avaliativa para fins de aceitação do atestado pelo serviço médico próprio da Empresa ou mantido pela Empresa e por ela indicado no horário e data agendados.

§ 1º - Considerando-se a existência de atendimento clínico na Empresa, somente poderão ser avaliados para fins de aceitação os atestados decorrentes de consultas externas de emergência, em horários nos quais não haja o funcionamento do serviço médico mantido pela Empresa; do contrário, o atestado não será aceito. Para que haja a aceitação do atestado externo, o colaborador deverá apresentar juntamente com o atestado, cópia da prescrição médica bem como recibo de compra dos medicamentos prescritos.

§ 2º - A entrega poderá ser feita por qualquer modo, desde que comprovada, e quando comprovadamente impossível a entrega tempestiva, inclusive por terceiros, por questões de força maior, o serviço médico próprio da Empresa ou mantido pela Empresa procederá à avaliação.

§ 3º - A Trabalhadora com 36 semanas ou mais de gestação, ao apresentar atestado de saúde, será considerada em licença maternidade a partir da data da sua apresentação, independente da quantidade de dias do atestado.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Na Empresa que por definição legal tenha 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - IMPLEMENTAÇÃO DA NR-36

Implementação da NR-36 – Segurança e Saúde no Trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados:

A empresa compromete-se a cumprir os prazos previstos na NR-36 (Portaria 555/2013) para implantação de melhorias ergonômicas e demais determinações previstas na Norma Regulamentadora. Eventuais necessidades de prorrogação dos prazos estabelecidos em NR, desde que devidamente justificáveis, deverão ser objeto de aditamento entre o Sindicato e a empresa.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de acidente de trabalho ou no trajeto, a Empresa enviará uma cópia do CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) ao Sindicato dos Trabalhadores.

§ Único - Haverá a emissão de CAT por acidentes de trajeto quando o Trabalhador apresentar boletim de ocorrência (B.O.) devidamente formalizado acerca do ocorrido.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a Empresa mediante entendimento prévio com o Sindicato dos Trabalhadores, destinará local adequado para a realização da eleição, junto à portaria da Empresa, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados para o exercício de voto, desde que não interfira na produção da Empresa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A Empresa descontará, mensalmente, a título de contribuição negocial, aprovada pela Assembléia do Sindicato dos Trabalhadores, com fulcro no artigo 513 “e” da CLT, valor equivalente a 1,5 % (um e meio por cento) do salário normativo de efetivação, dos Trabalhadores (a “Contribuição Negocial”).

§ 1º - O recolhimento da Contribuição Negocial, sem multa, deve ocorrer até o 8º (oitavo) dia subsequente ao mês vencido, em guia própria, fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores, na rede bancária indicada.

§ 2º - A multa por atraso de recolhimento da Contribuição Negocial é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido. Havendo atraso no pagamento da Contribuição Negocial por mais de 30 (trinta) dias, haverá a incidência de juros de 1% (um por cento) ao mês.

§ 3º - A Empresa enviará ao Sindicato dos Trabalhadores a relação dos Trabalhadores que tiveram descontada a referida contribuição, de acordo com a necessidade do Sindicato, que fará a solicitação por escrito.

§ 4º - Fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato o direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial e/ou Confederativa instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional.

O direito de oposição poderá ser exercido pelo trabalhador:

I - até 30 dias após a data da assinatura e protocolo deste Acordo Coletivo de Trabalho junto ao Ministério do Trabalho e Emprego;

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

II - na admissão.

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

- Havendo recusa do Sindicato/Federação 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.

- 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FONTE DE RECRUTAMENTO

Com o objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados da Empresa, a FEAPAR-PR, disponibilizará através de portal na internet de página própria onde instalará link especialmente destinado a cadastrar trabalhadores que buscam emprego e vagas existentes no quadro de pessoal da Empresa.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída pelas partes acordantes deste Acordo Coletivo de Trabalho as Comissões de Conciliação Prévias, nos termos da Lei n.º 9.958/2000, na modalidade do art. 625-c da Consolidação das Leis do Trabalho.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual da Entidade Sindical Profissional e Patronal, perante a Justiça do Trabalho nos termos do artigo 872, parágrafo único da

CLT e da Lei n.º 8.984/95, para ajuizamento de Ações de Cumprimento *em relação a quaisquer cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho.*

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda do presente Acordo será o da vara do Trabalho ou juiz de direito da localidade em que o Trabalhador prestar seus serviços à Empresa.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PENALIDADES

Em conformidade com o item VIII, do artigo 613 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a penalidade no valor de 5% (cinco por cento) do salário-base, por trabalhador, pela inobservância do presente Acordo, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável às cláusulas que tenham multas específicas.

**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**

**JOSE ALBERTO MONTEIRO MARTINS
DIRETOR
TYSON DO BRASIL ALIMENTOS LTDA.**

**VITOR HUGO BRANDALIZE
DIRETOR
TYSON DO BRASIL ALIMENTOS LTDA.**



