



## SINDICARNE

### SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CARNES E DERIVADOS NO ESTADO DO PARANÁ

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que celebram, entre si, de um lado o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CARNES E DERIVADOS NO ESTADO DO PARANÁ e de outro, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ, com base territorial em Alto Paraná, Atalaia, Astorga, Ângulo, Barbosa Ferraz, Campo Mourão, Cruzeiro do Sul, Doutor Camargo, Engenheiro Beltrão, Fênix, Florai, Floresta, Floriano, Iguaçu, Itambé, Ivatuba, Jussara, Mamborê, Mandaguaçu, Mandaguari, 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, Sarandi, Terra Rica, Tamboara e Uniflor; mediante as seguintes cláusulas que reciprocamente se obrigam a cumprir.

#### 01. PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva é de 12 (doze) meses, de 1º de maio de 2.005 a 30 de abril de 2.006.

#### 02. CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômica e profissional da indústria de carnes e derivados (abate e frigorificação de bovinos, suínos, ovinos, caprinos, equídeos, coelhos, linguiças, salsichas, embutidos em geral, charque, banha, toucinho, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, carne seca, salgada, defumada, extratos de carnes, sopas e caldos de carne, tripas, miúdos de animais, produtos similares, conexos e afins).

#### 03. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 1º de maio de 2.006 a 30 de abril de 2.007, deverão ser iniciados 60 (sessenta dias) antes do término da vigência desta norma coletiva.

#### 04. REAJUSTE SALARIAL

Fica convencionado que o reajuste salarial será de 7% ( sete por cento ) para todos os trabalhadores calculados sobre os salários de maio de 2004.

#### 05. SALÁRIO-NORMATIVO

Ficam estabelecidos os seguintes salários-normativos:  
R\$ 310,00 (trezentos e dez reais) - salário-normativo de ingresso.



R\$ 364,00 (trezentos e sessenta e quatro reais) - salário-normativo de efetivação, após 60 dias.

#### 06. GRATIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE - CESTA BÁSICA

Fica assegurado aos trabalhadores que efetivamente comparecerem a todos os dias de trabalho no mês e que não apresentarem nenhuma falta, com exceção daqueles afastados para tratamento por motivo de acidente do trabalho, uma cesta básica no valor de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais), a título de assiduidade.

Parágrafo 1º - poderá o trabalhador justificar perdas de horas usadas em tratamento médico, desde que retorne ao serviço no mesmo dia para completar a jornada de trabalho e desde que apresente atestado médico das horas, para fins de recebimento da cesta básica.

#### 07. INSALUBRIDADE

A empresa pagará aos seus empregados um adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário mínimo aos empregados do Setor de Produção, até o carregamento do produto final, entendendo-se como Setor de Produção as atividades compreendidas desde o recebimento do animal -bovinos e suínos, no curral ou mangueira.

As demais empresas (com exceção dos frigoríficos e abatedouros) pagarão a insalubridade para aqueles trabalhadores lotados nos depósitos de recebimento de matérias-primas até o carregamento do produto final.

Fica ressalvado o direito daqueles trabalhadores que já percebem adicional de insalubridade em percentuais superiores.

#### 08. DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos até 05 (cinco) dias no ano, com o limite de 01 (hum) por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovados.

#### 09. 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 empregado, sob pena de não o fazendo não poder alegar em juízo.

#### 10. HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50 % (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.



- quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos, as horas-extras terão um acréscimo de 100 % (cem por cento), sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fazia jus.

#### 11. SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO

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

#### 12. IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

#### 13. EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

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

#### 14. EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA

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

#### 15. PROMOÇÕES

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão obrigatoriamente anotados na Carteira Profissional.

#### 16. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos pelas empresas, obrigatoriamente, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores a serem recolhidos ao F.G.T.S.

#### 17. UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO

Uniformes e materiais necessários ao trabalho, exigidos pela empresa ou por lei, serão fornecidos gratuitamente. A empresa deverá fornecer 02 (dois) conjuntos de uniformes, quando do ingresso do trabalhador na empresa, e a cada 06 (seis) meses 01 (um) conjunto. Por



ocasião da renovação do uniforme, o trabalhador deverá devolver à empresa o uniforme usado, para após efetuar requisição discriminada, receber o uniforme novo.

#### 18. 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 o local para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

#### 19. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

#### 20. GARANTIA DE EMPREGO

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, não podendo neste período ser concedido aviso prévio.

**ACIDENTADO:** fica assegurado garantia de emprego, de igual período ao do afastamento, para funcionários acidentados com menos de 15 (quinze) dias. No caso de acidentes com período de afastamento superior a 15 (quinze) dias, fica estabelecido garantia de emprego, de 12 (doze) meses após o seu retorno ao trabalho, não podendo ser concedido aviso prévio.

**APOSENTADORIA:** aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que já estejam em serviço contínuo na empresa já a 10 (dez) anos ou mais, e que tenham completado 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição previdenciária, fica garantido o emprego e salário até atingirem o limite de 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, respectivamente.

Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias, após completar 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição. Completando os 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, cessa esta garantia convencional.  
Os mesmos critérios serão adotados para aposentadoria por idade.

**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:** os empregados em idade de prestação de serviço militar obrigatório, terão estabilidade desde o ingresso até 30 dias após a dispensa pelo órgão das



Forças Armadas. As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação pela liberação do FGTS além do Aviso Prévio

#### 21. 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 03 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

#### 22. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As faltas ao serviço por motivo de doença serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos pela Instituição Previdenciária, e nas localidades onde a mencionada Instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico.

Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos mesmos dependerá de visto do referido serviço. Se houver contestação, a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

#### 23. FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

#### 24. CARTÃO PONTO

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

#### 25. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Competirá a cada empresa, de comum acordo individual ou coletivo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas, obrigando-se a empresa a comunicar ao Sindicato Profissional os termos do acordo.

#### 26. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, fica a empresa obrigada a dar baixa na CTPS do empregado e proceder ao pagamento dos haveres rescisórios, nos prazos legais. Se a empresa inobservar a disposição da presente cláusula, independente do pagamento das



multas fixadas em lei, deverá ainda pagar como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento até o efetivo pagamento das verbas rescisórias em favor do empregado.

## 27. AUXILIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, até o limite de 1,5 salários normativos, ressalvadas as empresas que possuem seguros de vida em grupo, com subvenção total ou parcial.

## 28. AMPARO A MATERNIDADE E A INFÂNCIA

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

A) adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a Portaria n.º 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, até o limite de 30 % (trinta por cento) do salário-normativo;

B) auxílio-creche, no valor mensal de até 30 % (trinta por cento) do salário-normativo independente da comprovação por parte da empregada;

C) local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com 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 o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos. O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam 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 em relação a cada filho, individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche serão devidos em relação ao adotado, à partir da data da respectiva comprovação legal. As empregadas com filhos em creche interna ou externa, estarão desobrigadas da prestação de serviços extraordinários, se não houver concordância expressa das mesmas.

## 29. REVISTA



As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

#### 30. EMPREGADO DISPENSADO DO DIA DE TRABALHO OU JORNADA INCOMPLETA

Quando o empregado for dispensado pela empresa por motivo próprio da mesma em relação ao dia de trabalho ou jornada incompleta o mesmo terá direito a sete horas e vinte minutos normais, sem necessidade de compensar um outro dia com horas extras. Salvo se houver acordo entre o seu Sindicato e a empresa, coerentes com as normas trabalhistas.

#### 31. RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

A empresa se compromete a colocar a disposição do Sindicato dos Trabalhadores uma cópia da relação de empregados admitidos e demitidos. Fica estabelecido que o Sindicato dos Trabalhadores se dirigirá à empresa para obter a referida cópia.

#### 32. JORNADA INTERMITENTE

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

#### 33. CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

Fica vedada a contratação de mão-de-obra temporária exceto para o caso de assessoria e consultoria técnico-administrativa.

#### 34. ADMISSÃO DE MENORES

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

#### 35. ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

As empresas efetuarão adiantamento salarial em dinheiro de 40% (quarenta por cento) aos seus empregados 15 (quinze) dias antes do pagamento da folha de salários, desde que solicitado pelo empregado até, 05 (cinco) dias após o pagamento.

#### 36. PAGAMENTO EM CHEQUE

Quando o pagamento for efetuado por cheques, 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 n.º 3.281, de 07/12/84, do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

#### 37. ABONO DE PIS

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

#### 38. CONTRATO DE TRABALHO

A fim de evitar possíveis desentendimentos, as empresas fornecerão cópia do contrato de trabalho assinado por ocasião da demissão ou sempre que houver alteração do mesmo.

#### 39. CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões promovidas pelas empresas, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho.

#### 40. PAGAMENTO DE FÉRIAS

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

#### 41. ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

#### 42. TREINAMENTO

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

#### 43. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão na carteira de trabalho de seus empregados a função exercida, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).





#### 44. 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.

#### 45. ACERVO TÉCNICO

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

#### 46. ELEIÇÕES SINDICAIS

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

#### 47. ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, vigia, guarda noturno e funções assemelhadas, quando os mesmos, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, nas dependências da empresa, incidem em práticas de atos que os levem a responder ação penal.

#### 48. BANCO DE HORAS

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

a) - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

b) - A Forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática será objeto dos acordos específicos informados pelas empresas, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção



das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes no banco e prazo para revisão do acordo.

#### 49. CLÁUSULA CONVENCIONAL

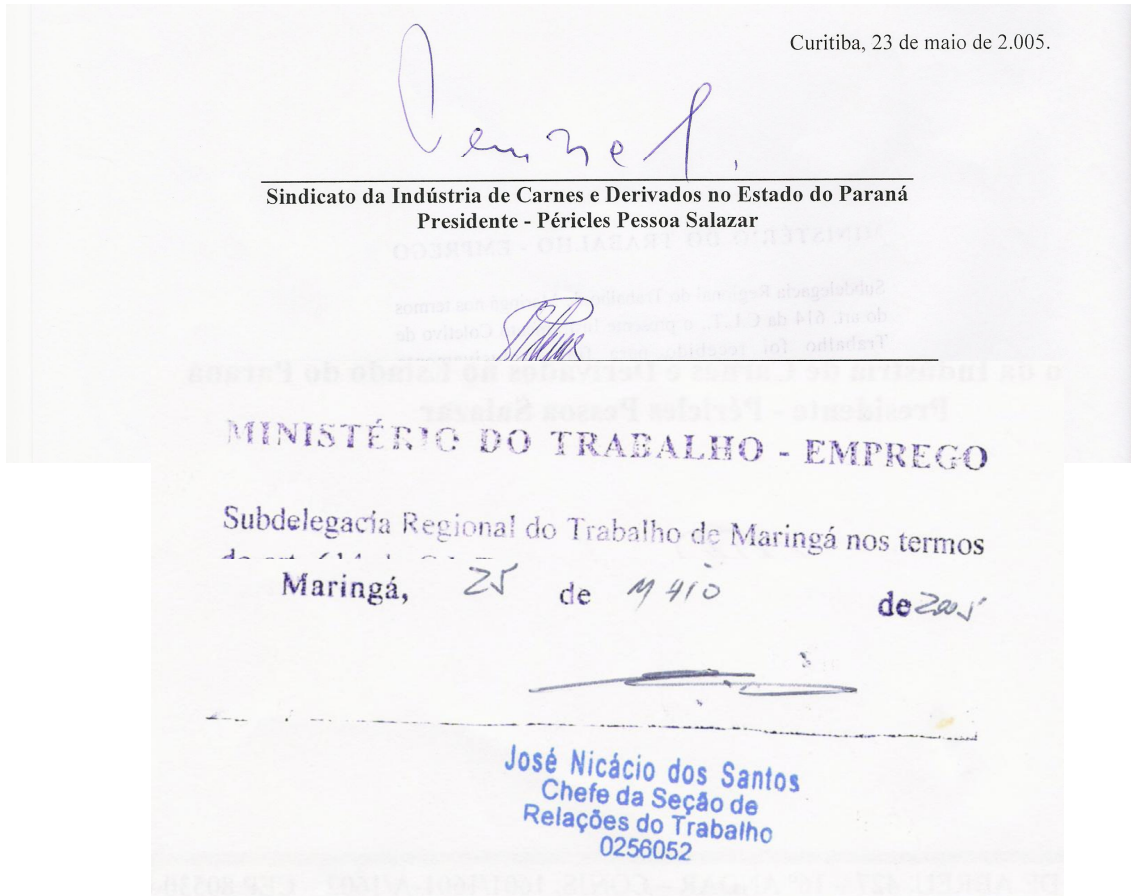
As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 31 (Jornada Incompleta), desta convenção.

#### 50. PENALIDADES

Em conformidade com o item VIII. do artigo 613, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, por empregado, pela inobservância da presente Convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

#### 51. FORO

O Foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista inclusive as questões relativas as Contribuições e Taxas de Reversão Salarial, oriundas da presente Convenção, será o da Junta de Conciliação e Julgamento ou Juiz de Direito da localidade em que o empregado prestar seus serviços ao empregador.





## TERMO ADITIVO

Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, que entre si celebram de um lado o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CARNES E DERIVADOS NO ESTADO DO PARANÁ e de outro lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ.

### 01. TERMO ADITIVO:

O presente Termo adita a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre os Sindicatos acima citados, com vigência a partir de 01 de maio de 2005, assinado em 23 de maio de 2005, devidamente arquivada na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná.

### 02. TAXA DE REVERSÃO PATRONAL:

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho recolherão ao Sindicato da Indústria de Carnes e Derivados no Estado do Paraná, o equivalente a 1/30 (um trigésimo) de sua folha de salários, a título de Taxa de Reversão Patronal, valor este devidamente corrigido pelos índices ora acordado, até o dia 20 de julho de 2005, sendo corrigido monetariamente com base na variação da INPC, a partir do prazo fixado.


### 03. TAXA ASSISTENCIAL:

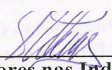
Será descontado de todos os trabalhadores mensalmente a taxa de 1,5% (um vírgula cinco por cento) calculado sobre o piso de efetivação da categoria e recolhido na conta da entidade sindical até o dia 08 do mês subsequente, conforme Assembléia Realizada nesta entidade sindical da classe.

A multa por atraso no recolhimento da contribuição assistência é de 10% (dez por cento) do salário normativo de efetivação, por empregado, e se ultrapassar de 30 dias o atraso, incidirá mais juros de mercado. O referido desconto é de exclusiva responsabilidade da entidade profissional. Será 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.

Curitiba, 23 de maio de 2005.

Curitiba, 23 de maio de 2005.

  
Sindicato da Indústria de Carnes e Derivados no Estado do Paraná  
Presidente - Péricles Pessoa Salazar

  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Maringá  
Presidente - Rivail Assunção da Silveira