

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001368/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/06/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021201/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46318.002316/2018-09
DATA DO PROTOCOLO: 18/05/2018

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

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

E

GONCALVES & TORTOLA S/A, CNPJ n. 85.070.068/0050-88, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr (a). ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES;

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

GONCALVES & TORTOLA S/A, CNPJ n. 85.070.068/0025-77, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr (a). ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES;

GONCALVES & TORTOLA S/A, CNPJ n. 85.070.068/0024-96, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr (a). ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES;

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

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

O piso salarial da categoria ficou assim ajustado:

Piso Admissão: R\$ 1.000,00 (hum mil reais).

Piso Efetivação: R\$ 1.210,00 (hum mil duzentos e dez reais).

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

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Serão concedidos reajustes salariais aos empregados com salário superior ao piso salarial, que é de R\$ 1.210,00 (hum mil duzentos e dez reais) e até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) no percentual de 3,00% (três por cento) e para os empregados com salários superiores a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) no percentual de 2,57% (dois vírgula cinquenta e sete por cento), reajustes estes aplicados aos salários praticados em 31/12/2017.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

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

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

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

Item 4. Para os fins de pagamento de horas extras e adicionais que não sejam fixos, considerar-se-á mês o período compreendido entre o dia 21 de um mês o dia 20 do mês seguinte.

CLÁUSULA SEXTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALES)

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA

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

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

CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO – SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

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

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

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

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

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

Parágrafo primeiro: Aos trabalhadores da unidade de Paranavaí-PR admitidos até o dia 30 de abril de 2012, a empresa pagará aos trabalhadores um adicional por tempo de serviço, no valor fixo de R\$ 7,00 (sete reais) mensais, para cada período de 12 meses completos efetivamente trabalhados, apurado da data da admissão até o mês do pagamento, obedecido o limite máximo de 10 anos ou R\$ 70,00, mensais, independentemente do valor do salário ou da remuneração.

Parágrafo segundo: O adicional por tempo de serviço seguirá as regras acima estabelecidas e o recebimento de um, exclui o direito a receber na outra modalidade.

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE

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

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

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TEMPO DE SERVIÇO

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

Parágrafo único. O valor do prêmio previsto nesta cláusula não integrará para nenhum efeito o salário do empregado, nem gerará reflexo em nenhuma outra verba de natureza salarial, sendo pago por mera liberalidade e a título indenizatório.

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

A empresa concederá aos empregados abrangidos pela presente norma coletiva, premiação por assiduidade, saúde, segurança e GMP (good manufacturing practices), no valor de até R\$ 391,00 (trezentos e noventa e um reais), distribuído e se cumpridas as regras abaixo:

Item 1. Vale mercado ou Cesta básica;

Até o limite de R\$ 171,00 (cento e setenta e um reais), de acordo com a conveniência de cada beneficiado e externada em termo de opção individual.

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

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

Tipo Perda	Faixas em horas/dias	Recebe Vale Mercado ou Cesta Básica?
Atrasos, saídas e faltas justificadas (declarações não assinadas por médico, de auto escola, declaração escolar e similares)	Até um dia	SIM
	Acima de um dia	NÃO
Atrasos, saídas e faltas injustificadas (chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem autorização, faltas sem justificativa plausível)	Até meio dia	SIM
	Meio dia ou mais	NÃO
Afastamentos diversos e licenças do trabalho (exemplo: auxílio doença, auxílio doença acidentário, licença maternidade e outros)	A partir do início do benefício	SIM
	Conforme artigo 473 da CLT e demais previsões do acordo firmado entre as partes	SIM

Item 2. Prêmio em dinheiro/cartão;

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

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

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

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

Item 4. Para fins de pagamento do prêmio previsto no caput, será considerado como “mês”, o período compreendido entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte. Para os admitidos e desligados no período da apuração do prêmio (período do cartão ponto), o pagamento será proporcional aos dias trabalhados. Tanto para o prêmio Assiduidade e SESMT quanto para a cesta básica / vale alimentação, que no casos destes será pago excepcionalmente nos meses de admissão e demissão em pecúnia constante na folha de pagamento e/ou termo de rescisão de contrato de trabalho.

Item 5. O saldo mensal relativo ao prêmio de assiduidade, segurança, medicina e GMP (exceto vale mercado/ cesta básica) não pago aos trabalhadores que deixarem de receber o valor total do prêmio (R\$ 220,00), será acumulado em conta para ser distribuído aos trabalhadores no mês de fevereiro do ano subsequente e conforme regras definidas em procedimento interno da empresa, considerando metas de segurança do trabalho, absenteísmo, tempo de empresa.

a) trabalhadores com 12 ou mais meses de trabalho receberão 100% da sua parcela de direito;

b) trabalhadores com 11 meses e até 6 meses completos, receberão pagamento proporcional ao período trabalhado;

c) trabalhadores com menos de 6 meses de trabalho não terão direito ao recebimento do referido prêmio.

d) Para fins da apuração do prêmio individual, será feito o pagamento de forma proporcional aos trabalhadores que efetivamente receberam o prêmio mensal de forma integral (R\$ 220,00) ao longo o ano.

e) Pactua-se que o prêmio constante no item 5, acima, passará a ser pago também aos trabalhadores das áreas administrativas da empresa e que não recebem mensalmente alguma premiação por assiduidade. Excluem-se deste rateio os trabalhadores ocupantes de cargos de confiança, assim entendidos os gerentes, coordenadores e supervisores, os estagiários e aprendizes.

Nota: Trabalhadores afastados do trabalho (auxílio doença, licença maternidade ou outros motivos) receberão proporcional ao período efetivamente trabalhado. Tendo direito apenas os trabalhadores que constem na folha do mês do efetivo pagamento do prêmio relacionado ao item 5

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

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

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AMPARO A MATERNIDADE E À INFÂNCIA

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

a) Adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a portaria nº. 3296, de 03/09/86 e parecer Mtb 196/86, aprovado em 16/07/97, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário-normativo;

b) Auxílio-creche, no valor mensal de 15% (quinze por cento) do salário normativo, por até 12 (doze) meses, independentemente da comprovação por parte da empregada de despesas relacionadas, apenas a necessidade da entrega da certidão de nascimento, iniciando o pagamento no mês subsequente ao nascimento da criança e cessando no mês em que o filho complete 12 (doze) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho; Considerando que a redação desta cláusula foi alterada, excepcionalmente para este primeiro ano (2018), a sua validade será após a assinatura do acordo coletivo, não havendo pagamento de diferenças retroativas.

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

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

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

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CAFÉ DA MANHÃ

A empresa fornece café da manhã composto de 2 pães franceses de 50 gramas, margarina e geleia, com opção de chá ou café como acompanhamento. Em dois dias da semana o pão poderá ser acompanhado com alguma

proteína animal, de acordo com programação do restaurante. Aos empregados que desejarem usufruir do desjejum será cobrado o valor equivalente a 20% do custo do desjejum ao trabalhador que servir-se pela primeira vez no dia e, o valor de equivalente 100% (cem por cento) do custo do desjejum ao trabalhador que servir-se pela segunda vez no mesmo dia;

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACERVO TÉCNICO

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

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

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

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

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

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA AUDITORIA DAS ESTAÇÕES DE TRABALHO

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

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

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO

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

a) **Gestante:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório, não podendo neste período ser concedido aviso prévio.

b) **Acidentado:** fica assegurado garantia de emprego, de igual período ao do afastamento, para funcionários acidentados com menos de 15 (quinze) dias.

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

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

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

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

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

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO REFEITÓRIO

A empresa fornece refeição diária conforme cardápio e programação mensal ficando a critério do trabalhador usufruir do referido benefício. Aos empregados que desejarem usufruir da refeição será cobrado o valor equivalente a 20% do custo da refeição ao trabalhador que servir-se pela primeira vez no dia e, valor equivalente a 100% (cem por cento) do custo desta ao trabalhador que servir-se pela segunda vez no mesmo dia;

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - APRENDIZAGEM

Não serão considerados para fins de cômputo do número mínimo de aprendizes, nos termos do Decreto nº 5.598/2005, os cargos de Auxiliar Geral, Auxiliar de Produção, Auxiliar de Serviços Gerais e Magarefe, além daqueles já previstos no parágrafo 1º do artigo 10 do mencionado Decreto e demais legislações específicas.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REVISTAS

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

Em conformidade com o artigo 59 da CLT, a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, devendo ser remunerada com acréscimo extraordinário legal, salvo se adotado regime de compensação de jornada.

CONTROLE DA JORNADA

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

Consoante o disposto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, fica estabelecida a jornada semanal de 44 horas, sendo que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário

no registro de ponto não excedentes de dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, certo que qualquer excesso não implicará em nulidade de acordo de compensação de jornada, quando existente. A tolerância prevista acima também se aplicará aos intervalos intrajornada, atividades prévias ao início das atividades laborativas e para as hipóteses previstas no parágrafo 2º, do art. 4º, da CLT.

Parágrafo Único: A tolerância prevista acima também se aplicará aos intervalos intrajornada, salientando que eventuais registros de ponto que apontem intervalo inferior a 1 (uma) hora, observados os limites da referida tolerância, não configurarão infração administrativa, nos termos do inciso III do artigo 611-A da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTÃO PONTO

Será obrigatório o registro do ponto no início e final de expediente, bem como nas ocasiões em que o empregado se ausentar do estabelecimento empresarial, no meio do expediente, sem que esteja à disposição da empresa, ficando vedado o registro do mesmo por outra pessoa a não ser o próprio funcionário, nos casos da empresa ter necessidade que o empregado entre fora do horário normal para atender serviços da mesma, o funcionário é obrigado a registrar o ponto, e a empresa não poderá em hipótese alguma impedir.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CLASSIFICAÇÃO CARGOS

Restam enquadrados na exceção do artigo 62, inciso II da CLT, todos os empregados da empresa nas funções gerentes, coordenadores e supervisores com as suas respectivas variações de nomenclatura, que em razão de Cargo de Confiança, reconhecido no presente instrumento, não estão submetidos a controle de jornada de trabalho. Tais colaboradores, portanto, não estão abrangidos pelas cláusulas deste Acordo Coletivo e que estejam relacionadas ao controle de jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DESCANSO SEMANAL

Quando houver necessidade de labor em dia destinado ao descanso semanal remunerado - DSR, caso não seja possível a antecipação prévia deste, o dia destinado ao DSR deve ser concedido necessariamente na semana seguinte (no prazo máximo de 07 (sete) dias), não havendo caracterização de infração trabalhista a não concessão após 6 dias de trabalho consecutivos (inclusive para fins de fiscalização). Em razão de suas atividades específicas, a empresa resta autorizada a realizar o trabalho em domingos e feriados.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTIFICATIVA DE FALTA – ESTUDANTE E GESTANTES

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

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA ESPECIAL

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

Parágrafo Primeiro: Os intervalos para repouso e alimentação não serão computados na duração do trabalho, nos termos do parágrafo 2º do artigo 71 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

Observado o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência deste acordo coletivo, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo das atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas; restando autorizado para tanto o labor aos sábados, domingos e feriados, deste que ocorra a respectiva compensação ou pagamento, bem como sejam observados os limites legais de jornada de trabalho.

Parágrafo Único: nos casos onde houver compensação/troca de dias e que envolva trabalho aos sábados, estes deverão ser intercalados e não poderá haver trabalho em dois ou mais sábados consecutivos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TEMPO DE DESLOCAMENTO/VIAGENS A TRABALHO

O tempo de deslocamento despendido em viagens a trabalho ou realização de cursos/treinamentos para aprimoramento profissional do empregado, não configura como tempo à disposição, nos termos do artigo 4º e 58º, da CLT, mas será indenizado no importe de 30% (trinta por cento) da hora normal quando ocorrido fora do horário de trabalho e não será descontado do empregado quando ocorrido durante o horário de expediente ordinário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TEMPO TROCA DE UNIFORME

Para os trabalhadores das áreas produtivas e que fazem a troca de uniforme nas instalações da empresa, as partes estabelecem o tempo de 6 (seis) minutos diários para troca de uniforme e registro de ponto, considerando o cômputo total dos minutos de entrada e saída, os quais integrarão a jornada de trabalho do empregado e serão compensados anualmente mediante folgas compensatórias em 2 (dois) dias úteis a serem definidos pela empresa, ficando a empresa desobrigada de pagar tais minutos como jornada extraordinária em razão da aludida compensação, e, também, fica a empresa desobrigada de instalar ou manter os relógios pontos na entrada dos vestiários.

Parágrafo Primeiro: Caso o contrato de trabalho seja rescindido sem que o empregado tenha gozado das folgas compensatórias previstas no caput, o tempo despendido como troca de uniforme será pago por ocasião da rescisão do contrato de trabalho como hora extra, ou seja, será calculado com base no valor da hora normal acrescido do adicional legal de 50% (cinquenta por cento);

Parágrafo Segundo: Caso o trabalhador seja contratado ao longo do ano e não possua saldo individual suficiente para as folgas compensatórias coletivas, o saldo negativo do trabalhador poderá ser compensado com eventuais horas extras realizadas no mês da folga compensatória e, não havendo horas extras, o saldo negativo será abonado pela empresa;

Parágrafo Terceiro: O saldo de cada trabalhador será controlado e registrado mensalmente no espelho de ponto para fins de acompanhamento pelo trabalhador e de pagamento das horas extras em caso de rescisão de contrato de trabalho;

Parágrafo Quarto: Em situações excepcionais (impossibilidade de folgar, férias no mês das folgas compensatórias, por exemplo), folgas individuais poderão ser previamente negociadas e em comum acordo entre o empregado e seu gestor, formalizando esta compensação através de registro em formulário específico;

Parágrafo Quinto: A apuração do saldo será realizada anualmente com base no período de 21/01 a 20/01 do ano seguinte, e, caso reste saldo remanescente das folgas compensatórias estes serão quitados na folha de pagamento do mês de janeiro de cada ano.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DE FÉRIAS

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

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DE FÉRIAS

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA POR MORTE DE DEPENDENTE

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA CASAMENTO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA DIRETORES SINDICAIS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA PARA PAIS OU MÃES

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

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

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

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ENTREGA DE EPI

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

UNIFORME

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

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TREINAMENTO

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO

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

a) especificação do CID (código internacional de doença);

b) nome do paciente, data do atendimento e assinatura e carimbo do médico emitente;

c) o atestado médico deverá ser apresentado ao serviço médico da empresa em até 48 (quarenta e oito) horas após a sua emissão, exceto no último dia útil do mês, quando este deverá ser apresentado em no máximo 24 horas da emissão, para que a empresa possa atender as exigências do e-social;

d) os atestados médicos com afastamento de 01 (um) a 2 (dois) dias devem ser apresentados juntamente com o receituário médico. Caso não houver receituário médico obrigatoriamente deverá ser anexado ao atestado médico, cópia da requisição de exame bem como, comprovante de agendamento ou da realização do exame.

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

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

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

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA FISIOTERAPIA

A empresa disponibiliza atendimento de fisioterapia aos trabalhadores que forem avaliados previamente pelos médicos da empresa e quando for identificada a necessidade de tratamento de fisioterapia.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO ACIDENTE DE TRABALHO

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

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Fica assegurado aos empregados associados ou não e com mais de um ano de serviço na empresa o direito a homologação assistencial na rescisão contratual feita pelo sindicato.

Para tal, a empresa disponibilizará ao trabalhador, no ato da sua rescisão, duas datas mensais que serão disponibilizadas mediante agendamento prévio com o sindicato para que o trabalhador possa, a seu critério, optar por submeter os cálculos e homologação feitos na empresa à análise do sindicato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

A empresa descontará, mensalmente, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, importância equivalente a 1,0% (um por cento), do salário normativo de efetivação de todos os seus funcionários, conforme ata da assembleia realizada e arquivada na sede da Entidade Sindical.

A contribuição Negocial Profissional, respeitada a legislação vigente sobre a matéria, especialmente o artigo 8º e seus incisos da Constituição Federal e os artigos 511, 512, 513 e seguintes da CLT, foi aprovada pelas respectivas Assembleias das Entidades Profissionais signatárias, considerando a manifestação da vontade dos trabalhadores faz-se por meio da Assembleia, o que se costuma chamar autonomia da vontade privada coletiva.

Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da Contribuição Negocial Profissional, manifestada no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da assinatura do presente Acordo Coletivo, de forma escrita, individualmente, assinada e apresentada diretamente na entidade profissional.

Parágrafo único: As empresas efetuarão o desconto acima citado como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus, sendo as entidades profissionais signatárias integralmente responsáveis pelo cumprimento das decisões das respectivas Assembleias Gerais e por eventuais reclamações administrativas ou judiciais e respectivas consequências, que porventura advierem do cumprimento desta cláusula.

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;

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
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A Comissão Paritária de Conciliação Prévia tem por atribuição, exclusivamente, a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas e seu funcionamento será regido pelos artigos 625-A e seguintes da CLT.

A Comissão não poderá adotar qualquer juízo de valor ou julgamento das questões relativas entre as partes envolvidas na conciliação.

A Comissão não tem poderes de arbitragem, limitando-se unicamente às suas atribuições conciliatórias.

Não será obrigatória a submissão de toda demanda trabalhista à comissão de conciliação prévia ora instituída, ficando facultado às partes, trabalhador e empresa, levar à análise da referida comissão suas demandas de ordem trabalhista.

65.1 Composição e indicação dos membros da Comissão

A Comissão de Conciliação Prévia será paritária, composta por um representante indicado pelo Sindicato Profissional e um representante indicado pela Empresa, com seus respectivos suplentes, mediante livre escolha da entidade sindical e empresarial.

65.2 Conciliadores

Os representantes indicados pelas entidades sindical e empresarial para comporem a Comissão Paritária de Conciliação Prévia serão denominados CONCILIADORES.

Os Conciliadores poderão ser remunerados pelas entidades sindical e empresarial que representam. Nesta hipótese, a responsabilidade jurídica será da entidade sindical respectiva, inclusive quanto a encargos fiscais e sociais.

Caso a Comissão venha a ter recursos financeiros próprios para remuneração dos conciliadores, estes recursos serão repassados ao sindicato profissional para efetuar o pagamento da remuneração e demais despesas.

65.3 Local de funcionamento da Comissão

A Comissão Paritária de Conciliação Prévia será instalada nas dependências do Sindicato Profissional, em local para sua exclusiva utilização.

A Comissão poderá realizar sessões em outros locais, inclusive em qualquer Município das bases territoriais do Sindicato Profissional e da Empresa conveniente.

Os convenientes expedirão edital comunicando aos seus representados a constituição, finalidades, composição, local e horário de funcionamento da Comissão.

65.4 Sessões da Comissão

As sessões da Comissão serão realizadas em dia e hora ajustados pelos seus componentes, dando-se ampla divulgação aos trabalhadores e empresas interessados.

As sessões serão destinadas exclusivamente às partes envolvidas, facultando-se a presença de:

01 (um) dirigente sindical de cada parte.

01 (um) advogado de cada parte.

A sessão de conciliação somente poderá ser realizada com a presença paritária dos conciliadores.

No caso da ausência de conciliador a sessão poderá adiada, com a concordância das partes interessadas. Havendo discordância de uma das partes será expedida certidão pelo membro conciliador presente relatando a ausência e a impossibilidade de conciliação dando por cumprida a formalidade prevista na Lei 9958/2000.

65.5 Apresentação da Demanda

A demanda será formulada por escrito pelo empregado interessado ou seu representante, sempre com a assinatura do trabalhador, entregue à Comissão, que dará recibo em cópia.

A demanda poderá ser reduzida a termo pela Comissão por solicitação do empregado interessado, que ficará com cópia da mesma.

O Sindicato Profissional disponibilizará assessoria jurídica ao empregado, para orientar e /ou elaborar o pedido, quando solicitado.

O empregador, por si ou seu representante legal, poderá apresentar demanda, aplicando-se no que couber, o procedimento previsto neste instrumento.

A demanda receberá número de ordem e de ano, sendo registrada em arquivo específico, com o nome e endereço das partes.

65.6 Remessa da Demanda

A demanda será remetida pela Comissão à Empresa com aviso de recebimento postal, ou entregue diretamente mediante protocolo, através de notificação específica, ou, ainda, por qualquer outro meio que comprove seu recebimento.

Caso a empresa não venha a ser localizada não poderá ser notificada por edital, expedindo-se a certidão negativa para os fins previstos na Lei 9958/2000.

65.7 Prazo para realização da Sessão de Conciliação

O prazo para apresentação da demanda junto a Comissão de Conciliação Prévia é o mesmo previsto na legislação trabalhista, ou seja, de 02 (dois) anos.

A sessão de conciliação será designada no prazo máximo de 10 (dez) dias contados a partir do primeiro dia útil após a apresentação da demanda à Comissão. No caso do último dia recair em Domingo ou feriado, haverá prorrogação automática do prazo referido para o primeiro dia útil seguinte.

65.8 Realização da Sessão de Conciliação

É obrigatória a presença de ambos os membros da Comissão para a realização da sessão de conciliação, à qual deverão estar presentes o trabalhador interessado, seu representante, se houver, e o empregador e/ou seu representante.

No caso de solicitação de adiantamento por parte do trabalhador ou do empregador, a Comissão poderá adiar a sessão, desde que a parte presente concorde expressamente.

No caso de ausência de ambas as partes, o pedido será arquivado.

No caso da ausência do trabalhador, não haverá sessão de conciliação, permitindo-se ao trabalhador reapresentar a sua demanda por apenas mais uma vez.

Ocorrendo motivo de força maior, poderá a Comissão adiar a sessão independente de consulta à parte presente.

65.9 Apresentação de Documentos

As partes poderão apresentar documentos para exame da Comissão, como subsídios ao procedimento conciliatório, ficando os mesmos à disposição das partes interessadas.

A procuração, carta de preposto ou qualquer documento de representação serão arquivados pela Comissão juntamente com a demanda e a ata da sessão. A Comissão, caso julgue necessário, poderá arquivar qualquer documento apresentado pelas partes.

65.10 Testemunhas

A Comissão não está obrigada a ouvir as testemunhas indicadas pelas partes envolvidas. Entretanto, com a concordância das partes, poderão ser solicitadas informações sobre os fatos constantes do pedido.

Não será lavrado termo das declarações, que serão meramente subsidiárias ao procedimento conciliatório.

65.11 Conciliação

A Comissão terá ampla liberdade de conduzir os trabalhos de conciliação entre as partes envolvidas, durante o prazo necessário ao bom desempenho de suas atribuições.

No caso de êxito da conciliação, será lavrada Ata constando as condições do acordo, inclusive ressalvas. A Ata será assinada pelos membros da Comissão, empregado, empregador ou seu representante, advogados e dirigentes sindicais presentes. Cópia da Ata será entregue às partes.

No termo de acordo poderão ser consignadas multas e cláusulas penais para o caso de seu descumprimento.

Poderão ser consignadas na ata, resumidamente, observações solicitadas pelas partes, sobre os fatos da demanda.

Com a conciliação, o empregado dará plena e ampla quitação do contrato de trabalho havido entre as partes, nada mais podendo reclamar a qualquer título, servindo, o termo de conciliação, como decisão irrevogável.

65.12 Impossibilidade de Conciliação

Não sendo possível a conciliação será lavrada ata registrando a presença das partes, ou a ausência de uma ou ambas, assim como outras observações que a Comissão julgar pertinentes. Cópia da ata será entregue a(s) parte (s) presente(s).

65.13 Cumprimento do Acordo

Poderão ser estabelecidas condições vincendas a serem cumpridas perante a Comissão, ficando fixadas as consequências pelo descumprimento da obrigação assumida.

65.14 Arquivamento

Encerrado o procedimento da conciliação, a Ata e demais documentos serão arquivados pela Comissão.

65.15 Presença de Preposto

O empregador poderá ser representado por preposto indicado em Carta de Preposição, com poderes expressos para realizar acordos e assumir demais obrigações perante a Comissão, sendo, o comparecimento do preposto, facultativo.

65.16 Advogado

As partes poderão ser acompanhadas por advogado. O empregador poderá ser representado por advogado com poderes expressos em procuração, que possibilitem a efetivação de acordo.

Havendo presença de advogado, fica dispensado o comparecimento do preposto.

65.17 Taxa de Manutenção

Sobre o valor estabelecido no acordo será cobrado o percentual de 5% (cinco por cento), a ser pago totalmente pela empresa, limitado ao teto mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) e o máximo de R\$ 200,00 (duzentos reais).

Esse valor constará da Ata e será recolhido em conta bancária da entidade sindical profissional, e/ou por outro meio, mediante recibo, as quais arcará com os seus custos respectivos.

Quando a sessão de conciliação estiver sendo realizada em função de um pedido de demanda formulado pelo trabalhador pela segunda vez face sua ausência na primeira audiência, e desde que não haja acordo, o trabalhador deverá pagar R\$ 50,00 (cinquenta reais) a título de taxa de manutenção.

65.18 Funcionamento e Manutenção da Comissão

A Comissão terá seu funcionamento garantido pela entidade sindical, através de normas fixadas neste instrumento.

Funcionários e assessores que porventura prestem serviços à Comissão deverão ter suas situações jurídicas predefinidas por escrito entre as entidades sindicais.

No caso de os valores recolhidos em favor da Comissão não serem suficientes para sua manutenção, a entidade sindical será responsável pela cobertura das despesas havidas.

65.19 Rescisões dos Contratos de Trabalho

A Comissão não tem poderes para rescindir contratos de trabalho, nem oferecer assistência ao ato rescisório, privativo da entidade sindical profissional.

65.20 Curso de formação de Conciliadores

As entidades sindical e empresarial convenientes realizarão cursos de formação de conciliadores observando, entre outros temas, questões sobre: relações humanas, postura ética profissional, noções de macro e microempresa, técnicas de mediação, normas constitucionais do trabalho, legislação do trabalho e complementar, cálculos trabalhistas, aplicação de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

A carga horária do curso será fixada em projeto específico e os recursos financeiros para efetivação dos cursos poderão ser solicitados ao FAT e outros organismos.

65.21 Arquivo e Cadastro

A Comissão manterá arquivo dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho do setor econômico/profissional dos últimos 05 (cinco) anos.

A Comissão manterá cadastro com a relação e endereço das empresas abrangidas.

65.22 Palestras e divulgação

As entidades sindical e empresarial convenientes realizarão palestras aos trabalhadores sobre as finalidades e funcionamento da Comissão. Também propiciarão meios para divulgar os trabalhos da Comissão entre as empresas, trabalhadores, outras entidades sindicais e organismos públicos.

65.23 Assistência das Federações

As Federações respectivas comprometem-se a prestar assistência técnica e de orientação à Comissão, inclusive realizando cursos e seminários de atualização sobre questões relativas às normas e convencionais.

65.24 Alterações

As alterações neste Termo poderão ser efetivadas a qualquer tempo por consenso entre as entidades signatárias, decorrentes de questões relativas ao funcionamento da Comissão Paritária de Conciliação Prévia, inclusive quanto à sua dissolução.

65.25 Casos omissos

Os casos não previstos neste Termo deverão ser discutidos entre as entidades convenientes.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA ESPECÍFICA

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro, sendo que somente as cláusulas econômicas terão validade de 01 de janeiro de 2018 até 31 de dezembro de 2018.

**RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA
PRESIDENTE**

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

**ROBERTO PINO DE JESUS
TESOUREIRO**

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

**ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES
SÓCIO
GONCALVES & TORTOLA S/A**

**ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES
SÓCIO
GONCALVES & TORTOLA S/A**

**ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES
SÓCIO
GONCALVES & TORTOLA S/A**

**ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES
SÓCIO
GONCALVES & TORTOLA S/A**

**ROGERIO WAGNER MARTINI GONCALVES
SÓCIO
GONCALVES & TORTOLA S/A**

ANEXOS

ANEXO I - TABELA PRÊMIO - ASSIDUIDADE E SESMT

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

[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>.