

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004460/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/10/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067660/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46318.004690/2016-79
DATA DO PROTOCOLO: 25/10/2016

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

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

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2018 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL**

A partir de 1º de setembro de 2016, os empregados terão seus salários reajustados em 9% (nove por cento), a título de antecipação salarial, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 31 de agosto de 2016. Se o índice de reajuste da Convenção Coletiva do Trabalho - CCT for superior, ajustaremos os salários dos empregados ao índice da CCT, para o período de 01/09/2016 a 31/08/2017. Para o período de 01/09/2017 a 31/08/2018 o índice de reajuste será negociado em setembro de 2017, de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA QUARTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá obrigatoriamente aos empregados, demonstrativo de pagamento contendo: identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, recolhimento do FGTS, especificando também o cargo e número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês. Para os empregados que percebem remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

§ 1º) A empresa efetuará o pagamento dos salários por meio de créditos em conta corrente bancária, abertas para esta finalidade. A discriminação dos valores creditados serão através de demonstrativos correspondentes que serão entregues numa via ao empregado, sendo que o crédito correspondente na conta bancária equivale a quitação do mesmo, dispensando-se com o presente outras formalidades.

CLÁUSULA QUINTA - DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos mensalmente no último dia útil de cada mês, quando este coincidir com sábados, domingos ou feriados, serão pagos no último dia anterior ao do vencimento.

CLÁUSULA SEXTA - ERRO NO PAGAMENTO.

Na ocorrência de erro na folha de pagamento, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da diferença, na forma de adiantamento, que será incluído em folha de pagamento.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES

Sobre descontos ao salário dos empregados, acorda-se que:

a) Fica assegurado ao empregado o direito de optar, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo e associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

b) A empresa efetuará nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de farmácias;

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

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

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica esclarecido que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

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

CLÁUSULA NONA - USO DE CELULARES E EQUIPAMENTOS ELETRÔNICOS

Os empregados portarem celulares e equipamentos eletrônicos de localização não caracteriza a condição

de sobreaviso. Nesse caso o pagamento das horas extras somente ocorrerá a partir do momento da convocação para o trabalho, fora do horário normal de trabalho do empregado.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

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

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

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE / INSALUBRIDADE

Permanecendo as condições perigosas ou insalubres, contatadas em laudo pericial realizado pelo profissional do Serviço Especializado em Higiene e Segurança do Trabalho, a empresa pagará aos empregados submetidos a essas condições de trabalho, o adicional de periculosidade ou insalubridade previsto na Legislação em vigor.

§ 1º) A base de cálculo do adicional de periculosidade será o valor do salário percebido pelo empregado e para o adicional de insalubridade será o valor do salário mínimo vigente.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa pagará verba de caráter indenizatório a título de Prêmio Assiduidade aos seus empregados/empregadas efetivos, que cumprirem integralmente a sua jornada de trabalho em todos os dias de trabalho estabelecidos no mês.

Para os fins de apuração do prêmio definido na presente cláusula, consideram-se empregados/empregadas efetivos aqueles que não possuírem no período apurado apontamento de faltas, ausências, licenças, dispensas e demais afastamentos legalmente justificados ou não.

O Prêmio Assiduidade corresponderá ao valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), e será calculado e pago, não sendo devidas parcelas de períodos ou meses apurados anteriores a esta data.

O Prêmio Assiduidade, não se integra ao salário contratual em hipótese nenhuma, não se computa ao cálculo de férias, décimo terceiro salário, horas extras, gratificações.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS.

Fica autorizada a implantação de um programa de participação nos resultados, estabelecido pela empresa para o exercício de 2016/2017 safra no período de 01/05/2016 a 30/04/2017 e 2017/2018 safra no período de 01/05/2017 a 30/04/2018, visando criar um estímulo a produtividade e qualidade no trabalho, abrangendo os trabalhadores, aplicando-se o disposto no artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal e na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

§ 1º) O PPR ora convencionado será de reavaliação e renegociação entre as partes em um outro Acordo

Coletivo para o ano safra subseqüente ao compreendido neste instrumento.

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

§ 3º) Os empregados admitidos durante o período de apuração, caso atingidas as metas preestabelecidas, receberão o valor da participação nos resultados, proporcional ao tempo de serviço desde que ultrapassem o período de experiência de 60 (sessenta) dias. Para cálculo de proporção, será utilizado o divisor de 12 (doze) meses para os empregados admitidos após 01 de maio de 2016.

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

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

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

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Terá direito ao benefício vale alimentação o trabalhador admitido até o 15º dia (inclusive) de cada mês. O referido Benefício não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário, aviso prévio, nem incidência para fins de INSS e FGTS. O benefício Vale Alimentação, cujo valor é de R\$200,00 (duzentos reais) será creditado no último dia útil de cada mês. Cada funcionário terá direito a 01 (um) litro de suco de laranja concentrado por mês.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores a empresa pagará normalmente, o salário referente aos dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço. A reposição total dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO.

A empresa celebrará em favor e sem ônus pra os seus empregados, um seguro de vida em grupo, para coberturas de morte natural e acidental e invalidez parcial ou total por acidente, sem que isto implique em

acrécimo salarial.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE COLETIVO

A empresa garantirá em favor de seus empregados, um plano de saúde coletivo, que deverá atender as normas previstas na Lei 9.686/98, garantindo assistência médica, hospitalar e laboratorial, da seguinte forma:

- a empresa arcará com 100% da mensalidade do empregado;
- Ao empregado será facultado incluir seus dependentes (cônjuge e filhos menores de 18 anos) no Plano de Saúde, contratado pela empresa. Em havendo solicitação neste sentido, a empresa providenciará a inclusão e estará autorizada a descontar do salário do empregado o valor das mensalidades relativas aos dependentes incluídos
- As despesas médicas utilizadas pelos empregados e seus dependentes serão por conta do empregado, sendo os valores descontados em folha de pagamento.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTERVALO PARA READMISSÃO

É permitida a readmissão de trabalhadores através de contrato de safra nas hipóteses de atividades sazonais, nos termos de lei. A readmissão do mesmo empregado para a safra seguinte e subseqüentes não implicará em reconhecimento da unicidade contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 60 (sessenta) dias No caso de readmissão de empregados para exercerem a mesma função, não será celebrado o contrato de experiência. Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JUSTA CAUSA

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar o empregado, indicando por escrito, contra o recibo passado pelo empregado, a falta grave cometida pelo mesmo. Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação, à empresa será facultado supri-lo mediante assinatura de duas testemunhas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para o empregado demitido ou demissionário, a empresa disporá dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

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

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

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

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

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

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

PARÁGRAFO ÚNICO: A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio. Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238).

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

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO SAFRA

Tendo em vista a característica de sazonalidade da atividade da empresa, o empregador poderá utilizar-se de contrato por prazo determinado, pelo período da safra, anotando-os na carteira profissional do empregado ou então formaliza-los, na respectiva época, devendo-se colocar a data do início e constar a

safra do ano correspondente, uma vez que não se sabe quando se dará o seu término.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

A empresa anotará na CTPS, a função do empregado na época da safra, convencionando-se que o empregador poderá determinar que o empregado exerça outra função na entressafra, desde que seja respeitado o nível salarial e a capacidade física, nos termos da CLT, sem contudo implicar em desvio de função.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de salário igual ao do homem, para cargo igual, registrado em carteira da função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Constituição Federal.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

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

a) Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente a empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho. A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

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

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

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

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

III. EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito a

estabilidade.

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidade provisórias aqui acordadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS

Conforme previsto no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, a empresa fornecerá gratuitamente aos empregados, com exceção daqueles que laborem no setor administrativo, uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado obrigará-se ao uso devido, à manutenção e à limpeza dos uniformes e dos equipamentos que receber, bem como deverá indenizar a empresa por extravio e/ou por dano, desde que haja nesta última hipótese dolo devidamente comprovado, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

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

PARÁGRAFO QUARTO: Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, em caso de não devolução.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

Por ocasião da admissão, a empresa, através do SESMT ou da CIPA, informará aos seus empregados sobre a necessidade de uso, bem como, sobre o funcionamento dos EPI's e EPC's

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA ESPECIAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

Desde que solicitado pelo empregado e ex-empregado e desde que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos na empresa, de sua participação em Seminários e Congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

I) **ESCALA 12 X 36** - Com base no artigo 7º Incisos XIII e XXVI da Constituição

Federal, a empresa resolve pactuar o Regime de Trabalho de 12 x 36 horas, mediante as seguintes condições:

- a)** A jornada de trabalho dos vigias e porteiros, poderá ser pactuada no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso;
- b)** O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão;
- c)** A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12 X 36 horas, deverá ser de uma hora não sendo essa hora computada na jornada diária;
- d)** Nas jornadas de 12 X 36 horas, as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados corresponderão a quantidade de faltas ou atrasos injustificados do empregado, sendo que se a empresa desconta o DSR na ocasião da falta conforme o Art. 6º da Lei 605/49, esta descontará até sete horas e vinte minutos por DSR;
- e)** Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriado, fica desde já convencionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho nesse dia gerará o direito a horas extras com acréscimo de 100% do valor da hora normal;
- f)** As horas noturnas serão regidas pelos parâmetros da cláusula nona deste Acordo Coletivo;
- g)** O excesso de jornada em uma semana, em razão da jornada 12x36, será compensado com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

II) Fica a critério da empresa estabelecer as escalas de revezamento, podendo inclusive, adotar a escala relativa ao regime 5 x 1 (cinco por um), que compreende labor em 05 (cinco) dias da semana, com uma jornada diária de 7h20m, e o descanso no 6º (sexto) dia, ou adotar a escala 6 x 1 (seis por um) que compreende labor em 06 (seis) dias com uma jornada diária de 7h20m, e o descanso no 7º (sétimo) dia, sendo que a escala de folga deverá prever que os empregados tenham descanso na segunda feira ou outro dia da semana de acordo com a Lei 605/49, o art.7º e o anexo I, item 17 do decreto 27.048/49, ficando sempre limitado a jornada normal de 44 horas semanais.

III) Na elaboração da escala de folga ou rodízio de folga, a empresa deverá observar o que preceitua o art. 2º da Portaria nº 417/66 do Ministério do Trabalho, ou seja, a folga deverá recair necessariamente no domingo a cada 7 (sete) semanas de trabalho.

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

Parágrafo único: Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente, e os funcionários trabalharem em feriados

civis ou religiosos, a empresa poderá dar folga aos funcionários em outro dia da semana, sem prejuízo do descanso semanal remunerado que o funcionário fez jus. O labor deste dia não configura labor em horas extras, uma vez que haverá a respectiva compensação correspondente a integralidade do período de forma legal.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Alternativamente à compensação, o excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de um ano a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, não seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme §§ 1º e 3º do art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 9.601/98 e pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001. A ser realizado no período de 20 de abril a 19 de abril do ano seguinte.

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

a) Extinção completa de jornada de trabalho aos sábados - Fica a critério da empresa adotar, para os funcionários que fazem horário comercial, as horas de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso da semana, de acordo com a seguinte jornada de trabalho: de segundas às sextas feiras, das 07:52 às 18:00, com uma hora e vinte minutos de intervalo para descanso, fazendo desta maneira, um acréscimo de 48 (quarenta e oito) minutos por dia e 04 (quatro) horas por semana, compensando o trabalho aos sábados, perfazendo o total de 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:

- a) Reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,
- b) Pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto nesta convenção.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CARTÃO PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, 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 nº3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

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

§ 2º) INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º salário, férias, av iso prévio, indenização por tempo de serviço e descanso semanal remunerado.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Ficarão abonadas as ausências ao serviço do empregado estudante, quando da prestação de exames em escolas de formação regular, no caso da coincidência com horários de trabalho, desde que haja comunicação à empresa com antecedência mínima de três dias e posterior comprovação por escrito no prazo de uma semana após a ocorrência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

A empresa considerará como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a) Para hospitalização de filhos: por até 03 (três) dias, a cada mês, não sendo cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação.

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

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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

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

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que mantêm escala de férias de seus empregados, deverão possibilitar a manifestação destes quanto a sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, no momento da elaboração da escala.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA – ESTABILIDADE MEMBRO DA CIPA.

A empresa, por definição legal, mantém a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de

Acidentes - convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

Fica assegurado aos membros eleitos para cargos de direção da CIPA, titulares e suplentes, garantia de emprego em consonância com as disposições legais vigentes, ressalvada a hipótese de dispensa por justa causa.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SEMINÁRIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO

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

PARÁGRAFO ÚNICO: As despesas de realização do seminário ocorrerão por conta das entidades sindicais de trabalhadores.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAME MÉDICO

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos serão de responsabilidade da empresa, devendo ser realizados, preferencialmente, por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ao serviço por motivo de doença, serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos, constando o CID, fornecidos por médicos credenciados pelo Sistema Único de Saúde (SUS), ou por profissionais contratados pela empresa ou pelo Sindicato. Nas localidades onde a mencionada instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico.

Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos mesmos dependerá de visto do referido serviço. Caso haja contestação, a mesma deverá ser feita por escrito.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

A empresa, quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito, manterão condições de pronto atendimento e local apropriado, caixa ou armário contendo material de primeiros socorros.

Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito, for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará obrigatoriamente seus familiares, o mais breve possível.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

RELAÇÕES SINDICAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

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

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

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

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

O referido desconto é de exclusiva responsabilidade da Entidade Profissional.

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

DIREITO DE OPOSIÇÃO: Fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato o direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional.

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

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

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

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

Parágrafo Terceiro: 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, acordos, convenções coletiva, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos do seu interesse, serão obrigatoriamente afixadas em quadros de avisos, situados em local visível e de fácil acesso que serão previamente acordados entre o sindicato e a administração da empresa.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CATEGORIAS ABRANGIDAS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os trabalhadores que atuam na empresa CM3 COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, sindicalizados ou não, e os admitidos durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RESPEITO ÀS CLÁUSULAS ACORDADAS .

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE

Fica instituída multa por infração às disposições clausuladas nesta convenção, por empregado, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do Piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer o que reverterá em favor do prejudicado.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas a efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 01 de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2018 deverão ser iniciados sessenta dias antes do término de vigência do presente Acordo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de 1 de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2018 (02 – dois anos).

§ 1º) As partes em qualquer época poderão firmar aditivos ao presente acordo.

§ 2.º) Ao final da vigência do presente Acordo as partes deliberarão acerca da realização de um novo acordo coletivo ou do retorno à aplicabilidade da Convenção Coletiva de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS GERAIS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TEORIA DO CONGLOBAMENTO E PRINCÍPIO DA ESPECIFICIDADE

As partes ajustam que, existindo conflitos entre este Acordo e Convenção Coletiva de categoria, aplica-se a Teoria do Conglobamento e o Princípio da Especificidade, de forma a prevalecer os preceitos constantes deste Acordo Coletivo.

**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**

**PAULO EDSON PRATINHA ALVES
PRESIDENTE
CITRI AGROINDUSTRIAL S/A**

**ELIZETTE BELIDO COLINS
DIRETOR
CITRI AGROINDUSTRIAL S/A**

ANEXOS ANEXO I - 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>.