

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001818/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 12/05/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR022314/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.000688/2014-69  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/05/2014

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

IDC INDUSTRIAL DE ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 80.170.376/0003-45, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CLODOVIRO ASCENCIO CAPOTE;

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 maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

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

Fica estabelecido o PISO SALARIAL MENSAL no valor de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais), sendo que nenhum trabalhador poderá ser admitido com salário inferior ao estabelecido, excetuando os aprendizes, estagiários e outras categorias especiais, estabelecidas na legislação vigente.

**Parágrafo Único:**

Fica instituído o salário normativo, a partir do quarto mês de trabalho, após a admissão, no valor R\$. 1.010,00 (Hum mil e dez reais).

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Será concedido, a todos os trabalhadores da empresa que faz parte do presente

acordo, reajuste salarial de 10.00% (dez por cento), sobre o salário vigente no mês de abril / 2.013, que vigorará a partir de 01.05.2014.

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

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

Serão fornecidos pela empresa, obrigatoriamente, comprovante de pagamento mensal, com sua identificação e discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores a serem recolhidos em conta vinculada ao FGTS.

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

Na ocorrência de erro em folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, a empresa se obriga a complementar o valor devido, no prazo máximo de 3 (três) dias.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

A empresa efetuará adiantamento salarial, em dinheiro, cheque ou depósito em conta salário, no valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário contratual, a todos os seus empregados, até 15 (quinze) dias antes do pagamento da folha de salários, desde que solicitado.

### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTOS EM CHEQUES**

Quando o pagamento for efetuado por cheques, a empresa estabelecerá condições para que os empregados possam descontá-los no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição, observadas as demais condições previstas na Portaria nº 3281 de 07.12.94, do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS EM FOLHA**

Para os efeitos do Art. 462 da CLT, a empresa poderá efetuar descontos em folha de pagamento, quando expressamente autorizado pelo empregado a título de mensalidade de associação, convênios, planos de assistência médica e/ou odontológico, farmácias, óticas, seguro de vida em grupo, supermercados e congêneres, além de outros. Uma vez autorizado o desconto, o empregado não poderá pleitear a devolução do mesmo. Em todas as hipóteses o empregado poderá, a qualquer tempo, revogar a autorização, desde que não exista pendências de débitos autorizados.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa continuará a efetuar o desconto de todos os trabalhadores, sindicalizados ou não sindicalizados o valor correspondente a 1,5 % (hum e meio por cento) do piso salarial de efetivação, valor este referente a contribuição negocial, anteriormente denominada taxa assistencial e que veio a substituir a suprimida

reversão salarial, a ser recolhida em favor do Sindicato, aprovada em assembléia geral da categoria.

**Parágrafo Segundo:** Fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato o direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial. O direito de oposição poderá ser exercido pelo trabalhador até 10 dias após o recebimento da primeira folha de pagamento com o referido desconto; A oposição deverá ser apresentada individualmente ao sindicato dos Trabalhadores por meio de carta firmada de próprio punho.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com um acréscimo de 50% (cincoenta por cento), quando realizadas de segunda a sábado e com 100% (cem por cento) quando a necessidade exigir trabalhos em domingos, feriados civis e religiosos, sem prejuízo ao descanso semanal remunerado a que faz juz.

#### **Parágrafo Único:-**

Em virtude da empresa adotar o regime de compensação, setorizada, nos setores em que for adotada a semana de 05 (cinco) dias, serão consideradas como extraordinárias as horas que excederem a jornada normal de trabalho, da forma a seguir:

- A)** Nos setores em que a semana exija trabalho de segunda a sexta-feira, serão consideradas como extraordinárias as horas que excederem 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) de segunda a sexta-feira e a totalidade das horas trabalhadas aos sábados;
- B)** Nos setores em que a semana exija trabalho de terça-feira a sábado, serão consideradas como extraordinárias as horas que excederem 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) de terça-feira a sábado e a totalidade das horas trabalhadas às segundas-feiras.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

Aos trabalhadores que desempenhem suas funções no horário noturno, receberão 25% (vinte e cinco por cento), a título de adicional noturno, sobre o salário contratual, proporcionalmente às horas trabalhadas no horário das 22:00 às 05:00 horas.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

A empresa pagará aos empregados um adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento), calculado sobre o Salário Mínimo Governamental a todos os empregados do

setor de produção até o carregamento do produto final, entendendo-se como setor de produção as atividades desde o recebimento da matéria-prima até a saída do produto, cujo adicional corresponderá aos dias efetivamente trabalhados, sendo pago proporcionalmente àqueles que forem admitidos no decorrer do mês e descontados os dias não trabalhados por faltas não justificadas e afastamento por Auxílio-Doença.

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO POR ASSIDUIDADE**

Fica assegurado aos trabalhadores que efetivamente comparecerem todos os dias de trabalho no mês, uma cesta básica no valor R\$. 120,00 (cento e vinte reais) que será fornecida juntamente com o salário do mês, em forma de vale compra, cesta básica ou tiquet alimentação, excetuando os empregados que prestam serviços em outros municípios, que receberão o valor correspondente incluído em seu "holerite", com rubrica "cesta básica", ficando a empresa obrigada manter em seus arquivos, relação das cestas fornecidas a seus empregados, mês a mês, por um período de 05 (cinco) anos.

#### **Parágrafo Único:-**

Para efeito do recebimento da assiduidade, não serão consideradas como faltas, a ausência do empregado ocorrida por Acidente de Trabalho (até 15 dias), Licença Paternidade e Licença por Falecimento de pessoa da família, sendo que as demais faltas NÃO DARÃO DIREITO ao recebimento da mesma.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO-CRECHE**

Enquanto a empresa não dispuser de creche própria ou conveniada, a empresa deverá pagar, mensalmente, as mães empregadas, o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do piso salarial de ingresso da categoria, estipulado neste acordo, por filho menor, até que este complete 12 (doze) meses.

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

Parágrafo Único: o pagamento iniciar-se-á no mês em que for entregue ao RH da empresa o registro de nascimento do beneficiado.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA**

Além do piso salarial acordado na cláusula salários normativo, todos os trabalhadores da empresa, com exceção àqueles admitidos após o primeiro dia do mês e aqueles que estão afastados ou venham se afastar para recebimento de benefício da Previdência Social, ressalvando aqueles que, antes do afastamento ou quando do retorno do afastamento, tenha trabalhado por, pelo menos 01 (hum) dia durante o mês do afastamento ou retorno, receberão cesta básica no valor de **R\$ 80,00 (oitentareais)**, valor este a ser creditado, a título de vale compra, até o quinto dia útil

do mês subsequente ao mês trabalhado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO E RENDIMENTOS DO PIS**

A empresa deverá, através de convênio firmado com a Caixa Econômica Federal, efetuar os pagamentos devidos aos seus empregados, juntamente com o salário do mês de julho, a ser efetuado até o 5º (quinto dia do mês subsequente (agosto), ressalvando que, em caso de mudança no calendário estipulado pela Caixa Econômica Federal, esta data deverá ser adequada de acordo com o novo calendário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO**

Visando preservar as condições benéficas concedidas pela empresa que subsidia transporte parcial ou integral, as horas despendidas pelo transporte do trabalhador, não serão consideradas horas 'in itinere', sendo certo ainda que, o transporte, cesta básica alimentar, ajuda alimentação, vale refeição e outros benefícios, não integrarão o salário e nem refletirão em décimo terceiro salário, férias, aviso prévio e outras de natureza legal.

Parágrafo Único:

Aos Trabalhadores que optarem por fazer uso do transporte fornecido pela empresa para o deslocamento residência/trabalho/residência, cujo horário de início e/ou saída do trabalho não for servido por transporte coletivo regular, farão jus ao recebimento de 16 (dezesesseis) horas "IN ITINERE" já incluso o RSR sobre estas horas por percurso, ou seja residência/trabalho ou trabalho/residência. Nos casos de admissão, demissão, férias e afastamentos as horas serão pagas proporcionalmente aos dias trabalhados no mês da ocorrência.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO**

A fim de evitar possíveis desentendimentos, a empresa fornecerá cópia ao empregado, quando da assinatura do contrato de trabalho, bem como de qualquer alteração.

#### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Serão concedidas férias proporcionais (pagamento de indenização), para os empregados que contem menos de 1 (um) ano de trabalho e que venham rescindir seus contratos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Quando da rescisão contratual, fica a empresa obrigada a dar baixa na CTPS e proceder o pagamento das verbas rescisórias, dentro dos prazos estabelecidos por lei. Caso a empresa não observe a disposição da presente cláusula, independente das multas legais, deverá pagar como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento e o efetivo pagamento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DEMISSÃO COM JORNADA INCOMPLETA**

Quando o empregado for demitido pela empresa sem que tenha completado sua jornada normal de trabalho, terá direito ao pagamento correspondente ao dia da dispensa, integral.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O empregado substituto fará juz ao salário do empregado substituído, sempre que tal fato ocorrer, independente do motivo, por período não inferior a trinta (30) dias consecutivos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA**

Não poderá, em hipótese alguma, o empregado mais antigo da empresa perceber salário inferior, ao empregado mais novo desde que desempenhe a mesma função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado para o cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial, sendo que o período experimental na nova função não poderá ser superior a 90 (noventa) dias.

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos ou reuniões promovidos pela empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho.

**IGUALDADE DE OPORTUNIDADES****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Fica garantido o salário da mulher em igualdade ao do homem, para trabalho de igual importância e produtividade, sendo caracterizado desempenho na mesma função.

**ESTABILIDADE GERAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO**

**GESTANTE** : garantia de emprego ou salário desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, não podendo neste período ser concedido aviso prévio.

**ACIDENTADO** : fica assegurado a garantia de emprego de período igual ao número de dias de afastamento ao empregado acidentado que retornar ao trabalho antes de 15 (quinze) dias.

No caso de acidentes com período de afastamento superior a 15 (quinze) dias fica estabelecido garantia de emprego, pelo período de 12 (doze) meses após o retorno ao trabalho, não podendo neste período ser concedido aviso prévio.

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

Os mesmos critérios serão adotados para as aposentadorias por limites de idades.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REVISTA**

Se a empresa adotar o sistema de revista nos empregados, o fará em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SEMANA DE CINCO (05) DIAS**

Para viabilizar a semana de cinco (05) dias, o horário de trabalho, nos demais dias da semana será acrescido, de, no máximo em duas (02) horas/dia, que deve recair entre segunda-feira e sábado.

#### **Parágrafo Único:**

A compensação poderá ser setorizada, de acordo com a necessidade de trabalho de cada departamento.

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

Fica estabelecido o sistema de compensação de horas, na forma de permitir que as horas trabalhadas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela redução das horas de trabalho em outro dia, e as horas faltantes para completar a jornada normal de trabalho em um dia, serão descontadas das horas extras prestadas pelo empregado até o zeramento do débito, durante a vigência deste Acordo.

#### **Parágrafo Único:-**

Fica estabelecido o limite de compensação de 02 (duas) horas extras de segunda-feira a sábado, sendo que as horas trabalhadas em domingos e feriados não serão objetos de compensação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS**

Fica estabelecido que, os feriados que recaírem entre terça e sexta-feira, poderão ser objetos de troca, para fins de compensação, por um outro dia da mesma semana ou semana subsequente, com idêntica carga horária, e as horas que excederem a jornada normal de trabalho serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARTÃO PONTO**

Será obrigatório o registro do cartão ponto no início e término da jornada de trabalho, ficando vedado que seja feito por qualquer outra pessoa, sendo que nos casos em que a empresa necessite que o funcionário compareça fora de seu horário normal, deverá o mesmo registrar a entrada e saída do referido dia.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**



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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO**

Os uniformes e materiais necessários ao trabalho por exigência da empresa ou de lei serão fornecidos gratuitamente. A empresa deverá fornecer 2 (dois) conjuntos de uniformes quando da admissão do trabalhador e 1 (um) conjunto a cada 6 (seis) meses, para fim de renovação, sendo que o empregado para o recebimento deste deverá devolver à empresa o uniforme usado.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

A empresa que, se por definição legal, tenha que manter a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, convocará eleições para preenchimentos dos cargos, por escrito, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores como candidatos naturais.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TREINAMENTOS**

Nos ambientes onde haja perigo ou riscos de acidentes, o primeiro dia de serviço do empregado será destinado, parcial ou integral, a treinamento com material de proteção individual e conhecimentos daquelas áreas, bem como das atividades a serem exercidas e os programas desenvolvidos na empresa.

### **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes ao exame médico admissional, periódico ou demissional, serão de responsabilidade da empresa. Os exames periódicos serão realizados dentro do horário de trabalho do empregado, não podendo coincidir, em hipótese alguma, com o período do gozo de férias do mesmo.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As faltas por motivo de doença serão comprovadas através de atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos pela Instituição Previdenciária e nas localidades em que não haja, por qualquer profissional habilitado.

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

**Parágrafo Único:** O empregado afastado por motivo de doença, deverá encaminhar ao Departamento Pessoal da empresa, no máximo de 72 (setenta e duas) horas, o atestado médico correspondente, sob pena de não receber os dias relativos ao afastamento.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - S.E.S.M.T.**

A empresa que, se por necessidade legal, tenha que manter técnicos especializados em medicina do trabalho, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de trabalho de sua atuação na empresa, sendo proibido o acúmulo de cargos.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

A empresa, no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito, proporcionará condições de pronto atendimento e manterá em local apropriado materiais de primeiros socorros.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - IMPLEMENTAÇÃO DA NR-36**

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a empresa, mediante entendimento prévio com a Entidade Sindical, destinará local apropriado para a sua realização, facilitando o acesso de mesários e fiscais e liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEDITIDOS**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

De conformidade o item VIII do Art. 613 da CLT, fica estabelecida penalidade em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, por empregado pela inobservância do presente acordo, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável às cláusulas que tenham multas específicas.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos para novo Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01.05.2015 a 30.04.2016 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência deste.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORO**

O Foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, inclusive as questões relativas à taxa de reversão salarial, oriundas do presente acordo, serão as Varas do Trabalho de Maringá, ou na localidade em que o empregado prestar seus serviços ao empregador.

**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**

**CLODOVIRO ASCENCIO CAPOTE  
DIRETOR  
IDC INDUSTRIAL DE ALIMENTOS LTDA**