

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004498/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/11/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR044469/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.004760/2016-99  
**DATA DO PROTOCOLO:** 31/10/2016

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

MACEDO AGROINDUSTRIAL LTDA., CNPJ n. 83.044.016/0009-80, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER ;

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 2016 a 30 de abril de 2017 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 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 **Campo Mourão/PR**.

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

**§ 1º** - A partir de 1º de maio de 2016 o **Salário Normativo de Ingresso** será de R\$ 918,22 (novecentos e dezoito reais e vinte e dois centavos) por mês. Nenhum Trabalhador poderá receber salário menor.

**§ 2º** - A partir de 1º de maio de 2016 o **Salário Normativo de Efetivação** será de R\$ 1059,48 (hum mil e cinquenta e nove reais e quarenta e oito centavos) após 90 (noventa) dias de trabalho (período de experiência) do Trabalhador. Nenhum Trabalhador que terminou o período de experiência poderá receber salário menor.

**§ 3º** - Não se enquadrarão nos pisos acima os aprendizes que serão remunerados tendo por base a legislação específica aplicável a estes.

**§ 4º** - Os pisos acima especificados são referentes a carga horária de 220 horas mensais, aos trabalhadores que possuem carga horária inferior receberão os valores proporcionais a sua carga horária.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa concederá, a título de recomposição das perdas havidas, o percentual de 8,00% (oito por cento) incidentes sobre os salários praticados em abril de 2016 para todos os cargos.

§ 1º – Os Trabalhadores admitidos após a data-base (1º de maio de 2016) farão jus unicamente ao piso salarial correspondente ao seu período contratual e data de admissão.

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

§ 3º – Os pagamentos das diferenças salariais serão pagos com a folha de pagamento do mês de julho de 2016.

### CLÁUSULA QUINTA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL



Para o Trabalhador que se desligou da Empresa, por qualquer motivo, no mês de maio de 2016, fica garantido o reajuste salarial integral de 8,00% (oito por cento), a ser complementado na rescisão do respectivo contrato de trabalho.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

§1º A empresa se compromete em fornecer os comprovantes de pagamento com especificação e identificação individualizada das parcelas correspondentes as horas normais de trabalho, horas ou tempo para troca de uniforme e horas ou tempo com pausas especificadas da NR 36.

### CLÁUSULA SÉTIMA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIAMENTO

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

### CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Quando o pagamento for efetuado por cheques, a Empresa estabelecerá condições para que os trabalhadores possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais

condições previstas na Portaria 3281, de 07/12/84, do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO**

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO – SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO**

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

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

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

**§ 1º** - O período de apuração das horas trabalhadas para fins de pagamento dos salários será do dia 16 do mês anterior ao dia 15 do mês a ser remunerado.

**§ 2º** - Os pagamentos dos salários serão efetuados até 1º dia útil do mês subsequente, preferencialmente, ou até o 5º dia útil do mês subsequente.

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

a. acrescidos os valores referentes às eventuais horas suplementares não compensadas ou não computadas no Banco de Horas, bem como acréscimos salariais de natureza diversa ocorridos no mês (como adicional noturno, por exemplo); e

b. descontados os valores correspondentes às horas não trabalhadas sem justificativa ou não computadas no Banco de Horas, bem como descontados pagamentos salariais de natureza diversa previstos originalmente mas não ocorridos no mês (novamente, como adicional noturno, por exemplo).

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira: de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com o acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal; quando a Empresa exigir dos Trabalhadores, sem a concessão de um dia compensatório de folga, trabalhos aos domingos, feriados civis e religiosos, as horas extraordinárias terão um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fazia jus.

§ 1º - Serão consideradas extras as horas que excederem a jornada máxima semanal e não forem compensadas no decorrer do mês de sua realização, de modo que a redução de horas em um dia ou semana poderá ser compensada com o acréscimo de horas em dias ou semanas do mesmo mês, inclusive com trabalho em dias nos quais habitualmente não haja atividades, conforme organização do trabalho pela Empresa.

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

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

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

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INSALUBRIDADE**

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

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

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO DE PIS**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Fica instituído, na vigência do presente Acordo o pagamento de PRÊMIO ASSIDUIDADE, de

caráter remuneratório, a qual será regida exclusivamente pelos termos ora pactuados.

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

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

§ 3º - O Prêmio será pago considerando a quantidade de ausências no mês de apuração:

Nenhuma ausência no mês: R\$ 70,63 (setenta reais e sessenta e três centavos)

Uma (1) ausência no mês: R\$ 35,32 (trinta e cinco reais e trinta e dois centavos)

Acima de uma (1) ausência não recebe o prêmio.

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

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

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

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

A Empresa assegurará a todos os seus empregados, em efetiva prestação de serviço, independentemente de faixa salarial e de número de filhos, um auxílio alimentação, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), pagos através de vales-alimentação, em conformidade com o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e legislação correlata, que será entregue por ocasião do pagamento do seu respectivo salário, no formato exigido pela legislação.

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

- a. de 01 até 02 faltas injustificadas – R\$ 200,00 (duzentos reais)
- b. de 03 até 04 faltas injustificadas – R\$ 129,49 (cento e vinte e nove reais e quarenta e nove centavos)
- c. de 05 até 06 faltas injustificadas – R\$ 70,63 (setenta reais e sessenta e três centavos)

d. acima de 06 faltas injustificadas – nada tem a receber.

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

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

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

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

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

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

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

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

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA**

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

**a)** Adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a portaria n.º 3296, de 03/09/86 e parecer Mtb 196/86, aprovado em 16/07/97, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário-normativo de efetivação;

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

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

§ 1º - Fica desobrigada a Empresa que já adota ou venha a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis. Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

§ 2º - O reembolso ou auxílio-creche somente beneficiará a trabalhadora que esteja trabalhando efetivamente na Empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade ou naquele em que cesse

o contrato de trabalho.

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO**

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

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

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

Na rescisão contratual, fica a Empresa obrigada a anotar na CTPS do trabalhador e proceder ao pagamento dos haveres rescisórios nos prazos legais. Se a Empresa inobservar a disposição da presente cláusula, independentemente do pagamento de multas fixadas em lei, deverá ainda pagar como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento até o efetivo pagamento das verbas rescisórias em favor do trabalhador.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULO PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (hora extraordinária, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc.) a fim de demonstrar com exatidão os valores constantes do TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante do verso do TRCT.

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

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

### **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA AUSÊNCIA DE MÃO-DE-OBRA INFANTO JUVENIL**

A empresa declara sua estrita observância à Constituição Federal, que no seu artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe o trabalho de menores de 18 anos em atividades noturnas, perigosas ou insalubres e de menores de 16 anos em qualquer trabalho, exceto na condição de aprendizes, a partir de 14 anos.

### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

As partes deste Acordo poderão firmar ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO visando a autorização de adoção de CONTRATOS DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADOS.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÕES**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHADORES NOVOS ADMITIDOS**

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

## **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACERVO TÉCNICO**

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

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

A Empresa anotarà na CTPS de seus trabalhadores a função exercida, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

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

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO**

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

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

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

garantido o emprego e salário até atingirem o limite de 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, respectivamente. Para fazer jus a esta garantia, o trabalhador deverá comprovar, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias após completar 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição.

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACERVO PARA FINS DE APOSENTADORIA**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÕES**

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO AOS SÁBADOS**

Durante a vigência do presente acordo coletivo de trabalho, fica estabelecido que além da jornada normal de 08:00 (oito) horas diárias, obrigam-se às partes acordantes a trabalhar mais 48 (quarenta e oito) minutos diários, de segunda a sexta-feira, para completar assim 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de modo a compensar a jornada de trabalho do sábado.

**Parágrafo Único:** Assim sendo, os 48 (quarenta e oito) minutos que excedem as 08:00 (oito) horas diárias, consoante prevê o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, não se constituem em horário extraordinário (hora extra). na medida em que visam à compensação do trabalho aos sábados. Não são devidos, portanto, quaisquer acréscimos ou adicionais, a qualquer título, justamente por compensarem com a exclusão da jornada aos sábados.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FALTA ABONADA**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL 12 X 36**

Fica instituída a jornada especial de trabalho no regime de 12 (doze) horas de trabalho para 36 (trinta e seis) horas de descanso, especificamente para os setores de Manutenção e Sala de Máquinas, de acordo com o artigo 7º, XIII, da CF/88 e com a Súmula 444 do TST.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CORPUS CHRISTI**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTÃO PONTO**

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

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de freqüência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria n.º 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

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

Será pago em holerite, com a descrição troca de uniforme, os 7,5 (sete minutos e meio) no início da jornada e 7,5 (sete minutos e meio) no término da jornada, totalizando 15 minutos diários.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA INTERMITENTE**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NOVO TURNO DE TRABALHO**

Com o objetivo de ampliar a oferta de postos de trabalho, assegura-se às empresas a possibilidade de criar novos turnos de trabalho, inclusive no horário noturno.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SUPLEMENTAÇÃO HORA NOTURNA**

A hora noturna, compreendida das 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, quando o trabalho for realizado considerando hora cheia de 60 minutos, esta será suplementada em 7,5 minutos para cada hora, com os devidos acréscimos, tanto do percentual de horas extras como do adicional noturno.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

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

### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO**

Os uniformes e materiais necessários ao trabalho, quando exigidos pela Empresa ou por lei, serão fornecidos gratuitamente em quantidades necessárias e adequadas. Por ocasião da renovação dos uniformes e materiais necessários ao trabalho, o trabalhador deverá devolver os antigos. Na rescisão do contrato de trabalho, não importando o motivo, os uniformes e materiais necessários ao trabalho serão devolvidos, sob pena de serem descontados dos haveres da rescisão.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

A Empresa que, por definição legal, tenha que manter CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência mínima de 45 dias, fixando data e o local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TREINAMENTO**

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

### **EXAMES MÉDICOS**

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

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

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

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

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

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

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

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Na Empresa que por definição legal tenha que contratar técnicos especializados em Segurança e Medicina do trabalho, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de atuação na Empresa, sendo proibido o acúmulo de cargos.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - IMPLEMENTAÇÃO DA NR-36**

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

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

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

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

## RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÕES SINDICAIS

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 SÉTIMA - FONTE DE RECRUTAMENTO**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

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

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica reconhecida a legitimidade processual da Entidade Sindical Profissional e Patronal, perante a Justiça do Trabalho nos termos do artigo 872, parágrafo único da CLT e da Lei n.º 8.984/95, para ajuizamento de Ações de Cumprimento *em relação a quaisquer cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho*.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - APLICABILIDADE DO ACORDO**

Os colaboradores que exercem cargos de Diretores, Gerentes, Coordenadores, Supervisores e Especialistas serão abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, mas, não se aplicam à eles os itens referente a reajuste salarial, e prêmios, que serão acordados individualmente considerando as vantagens de cada cargo prevista na política interna da Empresa. Para o reajuste salarial aplica-se o previsto na política salarial da Matriz em São Paulo-SP, em julho de cada ano.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES**

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

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORO**

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

**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**

**OLAVIO LEPPER  
PROCURADOR  
MACEDO AGROINDUSTRIAL LTDA.**

### **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>.