

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004782/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/10/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058566/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46318.001494/2013-08
DATA DO PROTOCOLO: 22/10/2013

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

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

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 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 - PISO SALARIAL**

O piso da categoria ficou assim determinado:

Piso Admissão: R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais).

Piso Efetivação: R\$ 800,00 (oitocentos reais).

Para efeito de determinação, "Piso Admissão" significa o valor a ser pago aos trabalhadores desde a assinatura de seu contrato de trabalho até 90 (noventa) dias deste, sendo este coincidente com o período a que o trabalhador estiver submetido ao prazo experimental.

As partes definem que será assegurado à categoria de trabalhadores, abrangidos pelo presente acordo coletivo, piso salarial de ingresso e de efetivação igual ao salário mínimo federal, devendo ser corrigidos automaticamente quando necessário, compensado com eventual reajuste a ser convencionado quando da

data-base, ante a antecipação com o novo valor do salário mínimo federal.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os demais empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho terão em 01 de maio de 2013, acrescidos aos seus salários o percentual de 8,00% (oito pontos percentuais) a ser aplicado sobre os salários praticados em abril de 2013, deduzindo-se as antecipações eventualmente concedidas.

PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento.

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

CLÁUSULA SEXTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALES)

Se solicitado pelos empregados, as empresas efetuarão adiantamento salarial aos seus empregados nos dias 20 (vinte) de cada mês, em valor equivalente a 30% (trinta por cento) de seu crédito salarial. O percentual de 30% (trinta por cento), será reduzido até um limite de 20% (vinte por cento).

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA

A empresa se obriga a efetuar os descontos em folha de pagamento da contribuição

negocial mensal, aprovada em Assembléia, bem como fica autorizada a proceder os descontos relativos a seguro de vida; refeições; despesas hospitalares; aluguel; assistência médica; planos de saúde; plano odontológico; convênios com farmácia, planos de previdência privada; vale transporte; empréstimos e associações e fornecimento de medicamentos através da farmácia do próprio Sindicato ou de qualquer outro convênio devidamente formalizado pela empresa, ligações telefônicas de uso particular, independentemente da autorização por escrito e /ou outros devidamente autorizados pelo empregado.

CLÁUSULA NONA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E PARTICIPAÇÃO DO FUNCIONÁRIO

O valor a ser descontado dos empregados, mensalmente, por usuário do plano de assistência médica, será de acordo com o Plano de Assistência Médica conveniada pela empresa, disponibilizado aos empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO – SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

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

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

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

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

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

As horas compreendidas entre 22:00 e 05:00, do dia seguinte, serão computadas como de 52:30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos), para todos os fins de trabalho e legais,

garantindo aos empregados o pagamento do adicional noturno a base de 25% (vinte e cinco por cento).

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INSALUBRIDADE

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

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

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TEMPO DE SERVIÇO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá premiação por assiduidade, se cumpridas as regras abaixo, no valor de R\$ 206,30 (duzentos e seis reais e trinta centavos), distribuído da seguinte forma: vale mercado ou cesta básica até o limite de R\$ 106,30 (cento e seis reais e trinta centavos), de acordo com a conveniência de cada beneficiado, externada em termo de opção individual e até R\$ 100,00 (cem reais) em dinheiro; conforme abaixo:

Parágrafo Primeiro - O prêmio assiduidade não será concedido para os empregados que ocupam cargos de chefia.

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

Parágrafo Terceiro - Será concedido mensalmente prêmio aos colaboradores dos setores produtivos, conforme pontuação estabelecida na tabela abaixo. Para fins de pagamento do referido prêmio, será considerado como "mês", o período compreendido entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte. Para os admitidos e desligados no período da apuração do prêmio (período do cartão ponto), o pagamento será proporcional aos dias trabalhados.

PRÊMIO DE ASSIDUIDADE

Tipo	Faixas em horas	Valor Prêmio (R\$)
Faltas, atrasos e saídas (justificados e /ou injustificados)	Até 2 horas	100,00
	Acima de 2 (duas) horas e até 4 (quatro) horas	60,00
	Acima de 4 (quatro) horas e abaixo de 1 (um) dia	30,00
	A partir de 1 (um) dia	00,00
Atestados médicos	Até meio dia	100,00
	Acima de meio dia e até 1 (um) dia	60,00
	Acima de 1 (um) dia e até 2 (dois) dias	30,00
	Acima de 2 (dois) dias	00,00
Afastamento do trabalho (licença maternidade, auxílio doença, licença sem remuneração e outros)	Até 2 (dois) dias	100,00
	Acima de 2 (dois) e até 4 (quatro) dias	60,00
Ausências legais e/ou horas abanadas	Acima de 2 (dois) dias	00,00
	Conforme artigo 473 da CLT e demais previsões deste acordo coletivo	100,00

VALE MERCADO OU CESTA BÁSICA

Será garantida ao colaborador a opção de escolha entre VALE MERCADO no valor de R\$ 106,30 (cento e seis reais e trinta centavos) ou uma CESTA BÁSICA no mesmo valor, concedidos mensalmente para todos colaboradores, exceto aqueles que ocupam cargo de chefia. Para fins de pagamento do referido prêmio, será considerado como "mês", o período compreendido entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte.

CRITÉRIOS PARA RECEBIMENTO DA CESTA BÁSICA OU VALE MERCADO

Tipo Perda	Faixas em horas	Recebe Vale Mercado ou Cesta Básica?
Faltas, atrasos e saídas (justificados e /ou injustificados)	Até meio dia	SIM
	Meio dia ou mais	NÃO
Atestado medido e afastamentos do trabalho (auxílio doença, licença sem remuneração e outros)	Até 2 (dois) dias	SIM
	Mais de 2 (dois) dias	NÃO
Ausências legais e/ou horas abonadas	Conforme artigo 473 da CLT e demais previsões deste acordo	SIM

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Será pago mensalmente ao trabalhador dos setores produtivos que cumprir as regras abaixo estabelecidas, um prêmio de segurança e medicina no valor de R\$ 100,00 (cem reais), sendo para tal considerado o período de apuração do cartão ponto, compreendido entre os dias 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte. Estão excluídos deste prêmio os funcionários dos setores administrativos e os que exerçam função gerencial.

Regras para o recebimento do prêmio:

a) utilizar todos os dias, durante toda a jornada de trabalho todos os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa, bem como respeitar todos os equipamentos de

proteção coletiva também existentes;

b) não praticar ato inseguro devidamente comprovado por investigação da CIPA;

c) participar assiduamente da ginástica laboral oferecida diariamente pelo empregador aos colaboradores. A comprovação da participação na ginástica ocorrerá mediante lista de presença repassada mensalmente aos colaboradores, sendo esta controlada pelo Instrutor Físico.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Convencionam as partes que a empresa se compromete a implantar a NR 36 - **Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados**, de acordo com os prazos de implementação já estabelecidos no artigo 3º da Portaria nº 555/2013.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

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

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AMPARO A MATERNIDADE E À INFÂNCIA

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

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

b) Auxílio-creche, no valor mensal de 20% (vinte por cento) do salário normativo independentemente da comprovação por parte da empregada, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 12 (doze) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho;

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

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

Parágrafo Segundo - O reembolso ou auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço.

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CAFÉ DA MANHÃ

A empresa fornece café da manhã composto de: pão, creme vegetal (margarina) e chá, aos empregados que desejarem, cobrando pelo café R\$ 0,06 (seis centavos) por dia;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE PIS

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 extra, 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 SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACERVO TÉCNICO

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

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO**

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

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

NORMAS DISCIPLINARES**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA AUDITORIA DAS ESTAÇÕES DE TRABALHO DOS EMPREGADOS**

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

Considerando o disposto no item anterior, acordam, ainda que a empresa poderá realizar auditoria/verificação nas estações de trabalho de todos os empregados que utilizam

equipamentos de informática para o trabalho, independentemente de aviso, para o fim de verificação do fiel cumprimento das normas internas de utilização exclusiva a serviço da empresa.

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período das estabilidades provisórias aqui acordadas.

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO REFEITÓRIO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REVISTAS

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Celebrado acordo de compensação à empresa compete comunicar ao Sindicato Profissional os termos do acordo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Conforme artigo 59 e 468 da CLT e seus respectivos parágrafos, fica ajustada a implementação do SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE BANCO DE HORAS da categoria dos trabalhadores, a partir da data de 01 de Março de 2013 e término em 30 de abril de 2014.

Item A

Pelo presente instrumento, o excesso na jornada contratual de horas laboradas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme §§2º e 3º do artigo 59 da CLT.

Item B

A sistemática do Banco de Horas abrange toda e qualquer hora suplementar à jornada diária ou semanal, desde que não prestada no período de descanso semanal remunerado ou feriados, devendo sua compensação ocorrer até o término da vigência do presente instrumento normativo.

Item C

A compensação prevista neste aditivo será na proporção de uma por uma (1x1) e poderá ser efetuada, a critério da empresa, através dos seguintes eventos denominados para estes efeitos, de débitos: (a) folgas individuais quando solicitadas por escrito pelo empregado; (b) folgas coletivas ou por área, setor ou unidade de trabalho; (c) compensação de dias que antecederem ou sucederem feriados; (d) dias de gozo a serem adicionados às férias; (e) redução da jornada de trabalho, parcial ou integral; (f) dispensa prévia de dia integral de trabalho, desde que o trabalhador seja avisado com antecedência mínima de 1 (um) dia.

Na folga integral, o empregado deixará de laborar nos dias determinados para a compensação, sendo que na folga parcial, o empregado poderá encerrar o expediente antes do término da jornada normal, ou começar o labor após o início da jornada normal.

Item D

Não há necessidade de manifestação individual dos empregados com referência a implementação do Sistema de Compensação de Banco de horas, tendo em vista que o presente instrumento é firmado entre a empresa e o Sindicato dos empregados.

Item E

Se ao término de cada trimestre, contados a partir de 01 de março de 2013, o empregado contar com saldo positivo de horas, fica a empresa obrigada a quitá-las com os devidos adicionais, na folha de pagamento do mês em que completar o trimestre, considerando as regras para fechamento de cartão ponto já estipuladas no acordo coletivo vigente. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, por qualquer motivo, fica a empresa obrigada a quitar as horas positivas no banco de horas, juntamente com o pagamento das demais verbas rescisórias e nos prazos legais para tal.

Serão consideradas como créditos as horas de trabalho que excederem ao limite semanal legal e/ou convencionada, observando o limite mensal de 30 (trinta) horas. As horas que excederem ao limite supra fixado, deverão ser pagas na folha de pagamento respectiva com os acréscimos legais e/ou convencionais.

Parágrafo Único

É facultado à empresa a prerrogativa de efetuar o pagamento do saldo total ou parcial das horas extras laboradas de qualquer empregado, em período inferior ao previsto na Item sétima, sem que tal procedimento importe na invalidação do presente acordo de compensação, devendo, no entanto, ser o respectivo empregado informado do pagamento.

Item F

Se ao término da vigência do presente instrumento normativo o empregado contar com saldo negativo de horas, estas serão anistiadas pela empresa, não podendo ser transferidas para o novo período.

Item G

A prorrogação e/ou redução da jornada de trabalho para efeitos de compensação abrangem todos os empregados vinculados à EMPRESA, inclusive os que vierem a integrar seu quadro pessoal durante a vigência do presente instrumento normativo, excluindo-se do presente Acordo de Compensação os empregados pertencentes à categoria profissional diferenciada (nos termos do artigo 511, §3º da CLT) e os empregados referidos no parágrafo abaixo:

Item H

A prorrogação e/ou redução da jornada de trabalho para efeitos de compensação em regra serão estipuladas pela EMPRESA e quando solicitada pelo empregado deverá ter a anuência do respectivo superior hierárquico.

Item I

A empresa se compromete a realizar e manter um controle de horas de trabalho de cada empregado, através de relatório de saldo de banco de horas e/ou do cartão ponto mensal, o qual conterá demonstrativo claro e preciso sobre o saldo de cada trabalhador.

Item J

No caso de desligamento do funcionário (sob qualquer modalidade), os créditos de horas deverão ser liquidados e quitados por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

Item K

Em caso de dúvida ou impasse na aplicação do presente Acordo Coletivo, as partes deverão novamente entabular negociações para esclarecer os casos omissos ou duvidosos, através de competente Termo Aditivo.

Item L

As faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que acordadas com a chefia imediata, serão contabilizadas no Banco de Horas, com base na jornada vigente para o empregado na data da ocorrência.

Item M

Estando o trabalhador nas dependências da empresa, como por exemplo, em situações de quebra de máquinas/equipamentos, a empresa poderá fazer a dispensa e respectiva compensação das horas no Banco de Horas, sendo esta limitada a 4 (quatro) horas por ocorrência e desde que o tempo de dispensa/folga do trabalhador seja superior a esta quantidade de horas.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA INTERMITENTE

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MINUTOS E TOLERÂNCIA NA ENTRADA E SAÍDA (ANOTAÇÃO DE CARTÃO PONTO)

Segundo o disposto no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, fixa estabelecida a jornada semanal de 44 horas, sendo que as pequenas oscilações no registro de ponto, tanto na entrada e saída, assim entendidas até o limite de 10 (dez) minutos, não serão consideradas para efeito de pagamento ou abatimento de horas trabalhadas, certo que qualquer excesso não implicará em nulidade de acordo de compensação de jornada, quando existente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO PONTO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados estão dispensados do registro do ponto nos intervalos das refeições, conforme os termos da Portaria MTb nº 3.626/91. A empresa compromete-se a disponibilizar sistema de consulta eletrônica do ponto em local de livre acesso. Cada funcionário assinará termo de compromisso sobre que deverá permanecer sem trabalhar durante o intervalo de 01 (uma) hora para repouso e alimentação.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JUSTIFICATIVA DE FALTA – ESTUDANTE E GESTANTES

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

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA ESPECIAL

As empresas poderão adotar, em relação aos empregados que exerçam funções de portaria e de vigilância que dizem respeito à segurança patrimonial, jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, sendo que eventual excesso de jornada será remunerado em conformidade com esse ACT e a Legislação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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. Para a implantação de novos turnos de trabalho, autoriza-se o remanejamento de empregados lotados no turno diurno.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INÍCIO DE FÉRIAS

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

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DE FÉRIAS

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA POR MORTE DE DEPENDENTE

A empresa concederá dispensa remunerada de 04 (quatro) dias consecutivos, ao empregado, em caso de falecimento dos pais, filhos, cônjuge e irmãos e 01 (um) dia em caso de

falecimento de avós. Nos demais casos relacionados no artigo 473, item I, da Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo-se sogro e sogra a dispensa remunerada será de 02 (dois) dias consecutivos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA CASAMENTO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA DIRETORES SINDICAIS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA PARA PAIS OU MÃES

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

- 02 (dois) dias para internamento clínico;
- 03 (três) dias, quando o caso exigir cirurgia;
- as faltas somente serão abonadas mediante atestado médico, comprovando o internamento clínico ou cirúrgico, do referido dependente;
- quando o pai e a mãe forem ambos empregados da empresa, o benefício será concedido apenas a um deles.
- caso a criança necessite de internação por prazo superior a dois dias, será garantido ao pai ou mãe dispensa sem remuneração durante todo o período de internação, mediante apresentação de atestado médico.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO ELETRÔNICO DE ENTREGA DE EPI

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

realizada em documento apartado.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 quantidade necessária e adequada. Por ocasião da renovação dos uniformes e materiais necessários ao trabalho, o trabalhador deverá devolver os antigos. Na rescisão do contrato de trabalho, não importando o motivo, os uniformes e materiais necessários ao trabalho serão devolvidos, sob pena de serem descontados dos haveres da rescisão.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TREINAMENTO

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

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

- a) especificação do CID (código internacional de doença);
- b) nome do paciente, data do atendimento e assinatura e carimbo do médico emitente;
- c) o atestado médico deverá ser apresentado ao serviço médico da empresa durante o período de apuração do ponto, o qual é realizado entre o dia 21 do mês e o dia 20 do mês seguinte;
- d) os atestados médicos com afastamento de 01 (um) a 2 (dois) dias devem ser apresentados juntamente com o receituário médico. Caso não houver receituário médico obrigatoriamente deverá ser anexado ao atestado médico, cópia da requisição de exame bem como, comprovante de agendamento ou da realização do exame.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A apresentação do atestado pode ser feita diretamente pelo próprio interessado ou por uma pessoa de sua família desde que o empregado se encontre impossibilitado em decorrência do motivo que originou a emissão do atestado, com hora marcada.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Como a empresa possui serviço médico, a validade do atestado dependerá de visto dos profissionais e, havendo contestação do documento pelo médico da empresa, esta será por escrito e com cópia para o interessado.

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

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA FISIOTERAPIA

A empresa disponibiliza atendimento de fisioterapia para todos os trabalhadores.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de acidente de trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia do CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) ao Sindicato Obreiro.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FONTE DE RECRUTAMENTO

Com o objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes à categoria profissional dos signatários, bem como, de outras categorias representadas pelo sindicato, a FEAPAR-PR., disponibilizará através de portal na internet de página própria onde instalará link especialmente destinado cadastrar trabalhadores que buscam emprego e vagas existentes no quadro de pessoal das empresas.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FORO

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

**RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA
PRESIDENTE**

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

**ROBERTO PINO DE JESUS
TESOUREIRO**

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

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