

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003249/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/08/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR044011/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.001172/2014-31  
**DATA DO PROTOCOLO:** 31/07/2014

**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

ABATEDOURO COROAVES LTDA , CNPJ n. 75.729.038/0007-94, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). OSVALDO FERREIRA JUNIOR;

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 - REAJUSTE SALARIAL****a) Salário normativo de ingresso:**

A partir de 1ª de maio de 2014 o salário de ingresso será de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais), por mês, sendo que nenhum trabalhador poderá receber valor menor;

**b) – Salário normativo de efetivação:**

A partir de 1º de maio de 2014, o salário será de R\$ 870,00 (oitocentos e setenta reais) por mês, após 90 (noventa) dias de trabalho, sendo que nenhum trabalhador poderá receber valor menor.

**c) Salário normativo após 1 ano de trabalho:**

Após um ano de trabalho, o salário será de R\$ 900,00 (novecentos reais) por mês, sendo que nenhum trabalhador poderá receber valor menor.

**d)** Para os demais funcionários que ganham acima de R\$ 900,00 (novecentos reais) será aplicado o índice de 9,5% (novevirgula cinco por cento) de correção salarial a partir de maio de 2014.

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

Serão fornecidos pelas empresas, obrigatoriamente, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores a serem recolhidos para o FGTS.

**CLÁUSULA QUINTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 05 (cinco) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

**CLÁUSULA SEXTA - 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.

**CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Quando o pagamento for efetuado por cheques, as empresas estabelecerão condições para que os empregados 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 OITAVA - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO**

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados, o desconto de convênios médicos, odontológicos e de supermercado firmado pelo Sindicato Obreiro, desde que, por este autorizados.

Parágrafo único: O repasse para o Sindicato Obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o quinto dia após o pagamento dos salários.

**CLÁUSULA NONA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão efetuar descontos em folha de pagamento, tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmio 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, empréstimo e/ou financiamentos, telefonemas, mensalidades a sindicatos e outros itens que sejam do interesse dos empregados e seus

dependentes, mediante autorização por escrito do envolvido, exceto a contribuição sindical.

Parágrafo único: Quando ocorrer aquisição de produtos fornecidos pela empresa, esta fica limitado a 20% (vinte por cento) do salário do empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - MENSALIDADE SINDICAL**

O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato será feita pela empresa, diretamente em folha de pagamento, conforme prescreve o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores por escrito e protocolado na empresa pela entidade profissional. O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada à exclusão do quadro social, mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após a demissão, transferência do empregado, ficando proibido os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através da empresa. Deverá ser recolhida ao sindicato até o 10º dia útil ao mês subsequente ao desconto efetuado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A empresa continuará descontando mensalmente a contribuição negocial dos empregados, conforme negociadas nas convenções e acordos anteriores. Os valores serão informados posteriormente, por ocasião do fechamento das negociações, em conformidade com a decisão tomada em cada assembléia do sindicato profissional, mediante aditivo.

O recolhimento da contribuição negocial, sem multa é até o 10º dia subsequente ao mês vencido, em rede bancária, em guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido importará em aumento salarial, sendo possível ajuste de período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão obrigatoriamente anotados na Carteira Profissional.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE**

Fica assegurado aos trabalhadores que efetivamente comparecerem todos os dias de trabalho no mês e que não apresentarem nenhum tipo de falta, uma gratificação a título de assiduidade, na seguinte proporção:

I – Quando não houver faltas, assiduidade na ordem de 10% (dez por cento) calculada sobre o salário mínimo;

II – Quando houver tido 01 (uma) falta no mês, assiduidade na ordem de 5% (cinco por cento) calculada sobre o salário mínimo;

III – Quando houver tido 02 (duas) faltas no mês, assiduidade na ordem de 3,33% (três vírgula trinta três por cento) calculada sobre

o salário mínimo;

IV – Quando houver tido 03 (três) ou mais faltas no mês, perderá o direito ao recebimento da assiduidade, com exceção nos seguintes casos:

- a) – Para tratamento por acidente de trabalho;
- b) – Por motivo de férias;
- c) – Por motivo de falecimento de parente; pai, mãe, esposo(a) filho(a) irmão(a).

**Parágrafo único:** Fica facultado entre as partes, converter a gratificação de Assiduidade em Vale Alimentação.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma: 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, e em Domingos e Feriados 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já faz jus.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas pagarão a título de adicional noturno o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário normal, para as horas laboradas entre às 22h00min de um dia até as 05h00min do dia seguinte.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE**

A empresa pagará a seus empregados um adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário mínimo, aos empregados do setor de produção.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, até o limite de 1,5 (um vírgula cinco) salários normativos, ressalvadas as empresas que possuem seguros de vida em grupo, com subvenção total ou parcial.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 pelas empresas, podendo esta eleger uma ou mais, das que seguem:

- a) adoção do sistema de auxílio-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 20% (vinte por cento) do salário-normativo;
- b) auxílio-creche, no valor mensal de até 20% (vinte por cento) do salário normativo independentemente da comprovação por parte da empregada;
- 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.

Parágrafo Segundo: 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 integra a remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo Terceiro: O reembolso ou auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 09 (nove) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

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

Parágrafo Quinto: 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 Sexto: 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 - 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 PRIMEIRA - 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 empregado, sob pena de não o fazendo não poder alegar em juízo.

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

Na rescisão contratual, fica a empresa obrigada a dar baixa na CTPS do empregado e proceder ao pagamento dos haveres rescisórios nos prazos legais.

Se a empresa inobservar a disposição da presente cláusula, independentemente do pagamento das multas fixadas em lei, deverá ainda pagar, como dias trabalhados, o período compreendido entre o desligamento até o dia do efetivo pagamento das verbas rescisórias em favor do empregado, ressalvada a hipótese do atraso decorrer de ato ou omissão do empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS 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 QUARTA - 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 QUINTA - ACERVO TÉCNICO**

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

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

Fica autorizada a contratação de mão-de-obra temporária, desde que seja observada a Lei nº 6.019/74 e a Lei nº 7.102/83, com o devido conhecimento do Sindicato dos Trabalhadores.

**MÃO-DE-OBRA JOVEM****CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão admitidos com vínculo de emprego, a exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

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

A fim evitar possíveis desentendimentos, as empresas fornecerão cópia do contrato de trabalho assinado por ocasião da demissão ou sempre que houver alteração do mesmo.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E "BANCO DE HORAS"**

Fica autorizado através deste Acordo Coletivo de Trabalho, à adoção de Contratos de Trabalho por Prazo Determinado e "Banco de Horas" nos termos da Lei nº 9.601/98 e Decreto nº 2.490/98, devendo a empresa, na oportunidade, comprovar perante o Sindicato profissional a regularidade quanto ao recolhimento de INSS, FGTS, salários, contribuição sindical, o recolhimento das demais contribuições devidas pelos empregados às entidades sindicais, e o cumprimento das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**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 perceber 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).

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.  
B.1 – No caso de acidentados 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 há 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 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco anos) de contribuição, respectivamente.  
c.1 – Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar junto à empresa, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias após completar 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição.  
c.2 – Completando os 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco anos) de contribuição cessa esta garantia convencional.  
c.3 – Os mesmos critérios serão adotados para aposentadoria por idade.
- d)- Serviço Militar Obrigatório: os empregados em idade de prestação serviço militar obrigatório, terão estabilidade desde o ingresso até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas.  
d.1 – 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.

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

2ª –Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- Rescisão do Contrato de Trabalho por Justa Causa;
- Pedido de Demissão.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

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

A empresa, conforme legislação em vigor (Decreto nº 3.048/99), elaborarão os laudos de risco ambientais e entregarão cópias aos Sindicatos Obreiros.

Parágrafo único: é garantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado, enquanto este não receber cópia autêntica e atualizada do Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme dispõe o Parágrafo 3º, da Instrução Normativa nº 99, de 05/12/2003, publicado D.O.U. em 10/12/03, do INSS.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, em determinados setores ou em toda a fábrica, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação, se algum feriado cair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, se cair algum feriado de segunda a sexta-feira, considerando-se as partes, empresas e empregados, devidamente quitados.

#### **Parágrafo primeiro: Jornada de trabalho – Alternativas**

Além das jornadas de trabalho já implantadas na empresa e para cumprimento do dispositivo no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal/88, as partes reconhecem como válida a adoção, pela empresa as seguintes alternativas:

- a) Funcionamento durante uma semana com duração de 40 (quarenta) horas (cinco dias de 8 horas), e na semana seguinte uma jornada de 48 (quarenta e oito) horas (seis dias de 8 horas) - semana espanhola;
- b) Funcionamento de semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho (de segunda a sexta-feira, 8 horas diárias e aos sábados 4 horas de trabalho);
- c) Funcionamento de semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho (de segunda a sexta-feira), sem expediente aos sábados, compensando-se as horas de sábado durante os demais dias da semana;
- d) Para as categorias cujas jornadas não são maiores do que 6 horas diárias, é obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a jornada passar de quatro horas, sendo que os intervalos de descanso não podem ser computados na duração do trabalho, conforme art. 71, parágrafos 1ª e 2ª da CLT.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTÃO PONTO**

Será obrigatória o apontamento do cartão ponto no início e final de expediente, ficando vedado o apontamento do mesmo por outra pessoa a não ser o próprio funcionário. Nos casos da empresa ter



necessidade que empregado entre fora do horário normal para atender serviços da mesma, o funcionário é obrigado a comparecer no cartão ponto e a empresa não poderá impedir em hipótese alguma.

Também não podem ser descontadas nem computadas como horas extras as variações de horário no registro de ponto inferiores há cinco minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários (Lei nº 10.243, de 19.6.2001).

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FALTA ABONADA**

A empresa abonará até 02 (dois) dias de faltas ao trabalho do empregado, em razão do falecimento de pessoa da família, ascendente ou descendente (pai, mãe, filhos e cônjuge) e 01 (um) dia em razão de tios, primos, sogro e sogra, desde que seja apresentado o atestado de óbito.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA ESPECIAL**

A empresa poderá adotar, em relação aos seus empregados, 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 PRIMEIRA - TERÇA FEIRA DE CARNAVAL**

A empresa considerará a terça-feira de carnaval como dia de descanso.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA INTERMITENTE**

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

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

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

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

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

Os empregados que saírem de férias sem o respectivo pagamento da mesma dentro dos prazos estipulados por lei, se não forem obedecidos os requisitos legais para a concessão de férias, terá o empregado 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 pelas empresas ou por lei, serão fornecidos gratuitamente em quantidades 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – convocarão as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência mínima de 60 (sessenta) 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 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 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**

As faltas ao serviço por motivo de doença serão comprovadas, para todos os efeitos legais, através de atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas, para-estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social ou por qualquer médico nas localidades onde a mencionada instituição não possua serviço de medicina, sob pena de não aceitação deve obrigatoriamente conter:

**a)** – Especificação do CID (Código Internacional de Doença), para atestado com mais de 15 (quinze) dias de afastamento.

**b)** – Para o atestado de acompanhante, não terá validade, apenas servirá como justificativa para ausência do funcionário ao trabalho e abonará até 15 dias as referidas faltas apenas para funcionárias mães, com filhos até 7 (sete) anos de idade;

**c)** – A declaração de comparecimento servirá para justificativa para a ausência do funcionário ao trabalho, mas não terá validade para abonar a referida falta;

**d)** – Para atestados com rasuras, não possui validade, estando o funcionário passível punições e não terá validade para abonar a falta.

**Parágrafo Primeiro:** O funcionário deverá encaminhar o atestado à empresa em 72 (setenta e duas) horas após sua emissão, para que possam ser tomadas as providências cabíveis de substituição do afastado, bem como, também seja procedida à confecção dos respectivos documentos, sendo que a empresa fornecerá obrigatoriamente, comprovantes de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

**Parágrafo segundo:** 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.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

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

As empresas, 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas, mediante entendimento prévio com a entidade sindical, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício de voto.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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, disponibilizar cadastrar trabalhadores que buscam emprego e vagas existentes no quadro de pessoal das empresas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

As empresas, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura desta CCT, fornecerão às Entidades Sindicais Obreiras relação do quadro de empregados efetivos e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) de acordo com a abrangência das respectivas bases territoriais.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

Fica eleito as Varas do Trabalho de Maringá - Paraná, para dirimir as dúvidas e questões oriundas deste Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DAS PENALIDADES**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de um novo Acordo Coletivo de Trabalho, deverão ser iniciados com 30 (trinta) dias de antecedência do término de vigência deste instrumento.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica instituída pelas partes acordantes desta Convenção Coletiva as Comissões de Conciliações Prévias, nos termos da Lei nº 9.958/2000, na modalidade do art. 625-C da Consolidação das Leis do Trabalho. Caso não sejam instaladas as Comissões de Conciliação Prévia, fica autorizada, para atendimento das demandas, as Comissões de Conciliação Prévia já existentes em outras categorias do grupo das Indústrias de Alimentação em sua base territorial.

**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**

**OSVALDO FERREIRA JUNIOR  
SÓCIO  
ABATEDOURO COROAVES LTDA**