

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004382/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/10/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049813/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46318.001391/2014-11
DATA DO PROTOCOLO: 22/09/2014

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

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2016 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

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

Os salários dos trabalhadores serão reajustados de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato de Alimentação 2014/2015, mantendo-se a mesma data base no mês de setembro e o índice percentual de reajuste. Em 2015/2016 o índice de reajuste será negociado em setembro de 2015.

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA - DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos no último dia útil de cada mês.

CLÁUSULA SEXTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

CLÁUSULA OITAVA - TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Admite-se a redução proporcional do salário na hipótese de redução de jornada, quando solicitada expressamente pelo empregado, ou em casos especiais como, as reduções ocorridas em face de conjuntura econômica da empresa, devidamente comprovada (Art. 58º da Lei nº103/99).

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

CLÁUSULA NONA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA - USO DE CELULARES E EQUIPAMENTOS ELETRÔNICOS

Os empregados portarem celulares e equipamentos eletrônicos de localização (pagers, bips, celulares, etc.), não caracteriza a condição de sobreaviso. Nesse caso o pagamento das horas extras somente ocorrerá a partir do momento da convocação para o trabalho, fora do horário normal de trabalho do empregado.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE / INSALUBRIDADE

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

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

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

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

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

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Fica autorizada a implantação de um programa de participação nos resultados, estabelecido pela empresa para o exercício de 2014/2015 safra no período de 01/05/2014 a 30/04/2015 e 2015/2016 safra no período de 01/05/2015 a 30/04/2016, visando criar um estímulo a produtividade e qualidade no trabalho, abrangendo os trabalhadores, aplicando-se o disposto no artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal e na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

§ 1º) O PPR ora convencionado será de reavaliação e renegociação entre as partes em um outro Acordo Coletivo para o ano safra subsequente ao compreendido neste instrumento.

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

§ 3º) Os empregados admitidos durante o período de apuração, caso atingidas as metas preestabelecidas, receberão o valor da participação nos resultados, proporcional ao tempo de serviço desde que ultrapassem o período de 90 (noventa) dias de contrato. Para cálculo de proporção, será utilizado o divisor de 12 (doze) meses para os empregados admitidos após 01 de maio de 2014.

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

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

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

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA

Terá direito ao benefício vale alimentação o trabalhador admitido até o 15º dia (inclusive) de cada mês. O referido Benefício não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário, aviso prévio, nem incidência para fins de INSS e FGTS. O benefício Vale Alimentação, cujo valor é de R\$120,00 (cento e vinte reais) será creditado no último dia útil de cada mês. Cada funcionário terá direito a 01 (um) litro de suco de laranja concentrado por mês.

O colaborador no ato do recebimento do Vale Alimentação assinara uma lista contendo nome, data da retirada e espaço para assinatura, que comprovará a entrega do respectivo cartão.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INTERVALO PARA READMISSÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

No caso de readmissão de empregados para exercerem a mesma função, não será celebrado o contrato de experiência. Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato.

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE**

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado por escrito obrigatoriamente contra recibo do empregado, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar nesse período.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL

O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a menos de 180 (cento e oitenta) dias.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO SAFRA**

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

A empresa anotará na CTPS, a função do empregado na época da safra, convencionando-se que o

empregador poderá determinar que o empregado exerça outra função na entressafra, desde que seja respeitado o nível salarial e a capacidade física, nos termos da CLT, sem contudo implicar em desvio de função.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REVISTA/BAFÔMETRO

Poderão ser realizadas revista ou teste de bafômetro nos empregados, desde que as mesmas sejam em locais adequados, evitando-se constrangimentos.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

§ 1º Para a apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 horas mensais.

A jornada normal de trabalho será de 44 horas semanais, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas, inobstante do revezamento, sendo permitida a compensação de horários.

§ 2º Será admitida a jornada especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

I - Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que porventura coincidam com a referida escala, face à natural compensação das 36(trinta e seis) horas seguintes, destinadas a descanso.

II - O intervalo para descanso e refeição na jornada 12 x 36, será de 60 (sessenta) minutos, com pagamento das horas corridas. Na hipótese de inexistir gozo do mesmo, será obrigatório o pagamento de uma hora extra com adicional de 50%.

§ 3º Fica a critério da empresa: a) estabelecer as escalas de revezamento, podendo inclusive, adotar a escala relativa ao regime 5 x 1 (cinco por um), que compreende labor em 05 (cinco) dias da semana, com uma jornada diária de 7h20m, e o descanso no 6º (se xto) dia, ou adotar a escala 6 x 1 (seis por um) que compreende labor em 06 (seis) dias com uma jornada diária de 7h20m, e o descanso no 7º (sétimo) dia, sendo que a escala de folga deverá prever que os empregados tenham descanso na segunda feira ou outro dia da semana, de acordo com a Lei 605/49, o art. 7º e o anexo I, item 17 do Decreto 27.048/49, ficando sempre limitada a jornada normal de 44 horas semanais;

§ 4º Na elaboração da escala de folga ou rodízio de folga, a empresa deverá observar o que preceitua o art. 2º da Portaria nº 417/66 do Ministério do Trabalho, ou seja, a folga deverá recair necessariamente no domingo a cada 7 (sete) semanas de trabalho. Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a empresa deverá elaborar escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês, de quais serão seus dias de folga.

Parágrafo único: Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente, e os funcionários trabalharem em feriados civis ou religiosos, a empresa poderá dar folga aos funcionários em outro dia da semana, sem prejuízo do descanso semanal remunerado que o funcionário fez jus. O labor deste dia não configura labor em horas extras, uma vez que haverá a respectiva compensação correspondente a integralidade do período de forma legal.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO AOS SÁBADOS

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

O empregado que trabalhar a cima das 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais, receberão as horas extras com adicional conforme **Convenção Coletiva de Trabalho vigente**.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO PONTO

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 nº 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

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

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

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

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

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA ESPECIAL

A empresa poderá adotar jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sendo que eventual excesso de jornada na semana será compensada com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais inclusive noturno, domingo e feriados, sendo considerado para todos os efeitos a hora como sendo 60 minutos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

Alternativamente à compensação, o excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de um ano a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, não seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme §§ 1º e 3º do art. 59 da CLT, com a nova redação da da Lei nº 9.601/98 e pela Medida Provisória nº 2.164- 41, de 24.08.2001. A ser realizado no período de safra que compreende 01 de maio a 30 de abril do ano seguinte.

§ 1º) A sistemática de Banco de Horas abrange toda e qualquer hora suplementar, podendo a sua

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

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

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

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

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

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

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

§ 7º Para implantação do Sistema mencionado nesta cláusula a empresa deverá firmar com seus empregados uma ata de assembléia dirigida pelo sindicato, onde o empregado de sua aquiescência na compensação denominada Banco de Horas. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE COLETIVO

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

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

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S

A) A EMPRESA fornecerá aos EMPREGADOS gratuitamente, uniformes, macacões e outras peças de vestimenta que se fizerem necessárias ao desempenho da função.

B) Serão também fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luva, calçados especiais e óculos de segurança, quando a natureza da atividade assim o exigir.

C) Os EMPREGADOS se obrigam à correta utilização, manutenção e limpeza adequadas dos equipamentos que receberem e a indenizar a EMPRESA por extravio ou dano causado por uso indevido. Em caso de substituição de equipamento ou rescisão do contrato de trabalho, deverão devolvê-lo, sob pena de serem aplicadas as penalidades previstas no regulamento interno da EMPRESA que faz parte do

contrato de trabalho.

D) Reserva-se a EMPRESA o direito de ressarcir-se de multa aplicada pela contratante no caso de EMPREGADO não utilizar o EPI / EPC, que lhe tenha sido fornecido para uso na sua atividade.

E) Os EMPREGADOS que deixarem de fazer uso dos EPI's/EPC's ficam sujeitos à aplicação de sanções disciplinares pela EMPRESA, a saber:

I) a não utilização do EPI/EPC pelo EMPREGADO ensejará a aplicação de advertência escrita por parte da EMPRESA.

II) a reincidência na não utilização do EPI pelo EMPREGADO será considerada justo motivo para rescisão do Contrato de Trabalho

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE MEMBROS DA CIPA

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

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXAME MÉDICO

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

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

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

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACIDENTE DE TRABALHO

Quando a empresa não providenciar a documentação necessária, após o 16º dia, para habilitar o empregado a receber junto à Previdência o seu benefício, a mesma se responsabilizará, até o cumprimento da obrigação, pelo respectivo pagamento integral do trabalhador, podendo posteriormente reembolsar tais valores do empregado.

§ 1º Sendo o atraso causado pelo empregado, a empresa estará isenta de qualquer responsabilidade.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

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

RELAÇÕES SINDICAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADROS DE AVISOS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RESPEITO ÀS CLÁUSULAS ACORDADAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO MISTA SINDICAL DE CONCILIAÇÃO

A empresa e o sindicato acordantes compromete-se a se submeterem à comissão mista sindical e conciliação, sito à av. Bento Munhoz da Rocha Neto, 731, Maringá – PR, com a finalidade de dirimir as controvérsias decorrentes do contrato de trabalho através de conciliação, no termo das Lei 9.958/2000, ficando as partes acordantes obrigadas a primeiro exaurir a via conciliatória.

O empregador e o sindicato de trabalhadores que firmam esse acordo, se obrigam e procurarão solver amigavelmente qualquer controvérsia decorrente do contrato de trabalho que eventualmente lhes for submetida por empregado pertencente a categoria profissional do sindicato, associado ou não, lotados em sua base territorial, através da Comissão.

O empregado, associado ou não ao sindicato, somente poderá ingressar no judiciário para pleitear eventuais, direitos, após submetê-los a negociação perante a comissão de conciliação prévia, e desde que resultem infrutíferas as conciliações, devidamente comprovada através de documento hábil emitida pela mesma.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADE

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de 1 de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2016 (02- dois anos).

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS GERAIS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LOCAL E DATA

Paranavaí, 01 de setembro de 2014.

**RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA
PRESIDENTE**

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

**ROBERTO PINO DE JESUS
TESOUREIRO**

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

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

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