

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004515/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/11/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR065204/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.004819/2017-20  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/11/2017

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

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

AGROINDUSTRIAL IRMAOS DALLA COSTA LTDA., CNPJ n. 07.851.247/0005-94, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr(a). CLODOVIRO ASCENCIO CAPOTE;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional do 1º grupo a que refere o anexo I, do artigo 577 da CLT, do plano da CNTA, (...) que atuam e trabalham no ramo das empresas/ industriais da área de alimentação e outros, enfim de todos os trabalhadores com vínculo empregatício direto e mesmo laborando em empresas que prestam serviços como terceirizadas, com abrangência territorial em Maringá/PR.**

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

Fica estabelecido o PISO SALARIAL MENSAL no valor de R\$ **1.196,00 (Hum mil e cento e noventa e seis reais)**, sendo que nenhum trabalhador poderá ser admitido com salário inferior ao estabelecido, excetuando os aprendizes, estagiários e outras categorias especiais, estabelecidas na legislação vigente.

**Parágrafo Único:**

Fica instituído o salário normativo, a partir de noventa dias de trabalho, após a admissão, no valor R\$. **1.270,00 (Hum mil e duzentos reais)**.

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

Será concedido, a todos os trabalhadores da empresa que faz parte do presente acordo, **reajuste salarial de 4.00% (quatro por cento)**, a partir de 01.05.2017.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **DESCONTOS SALARIAIS**

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

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

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

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

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

ao descanso semanal remunerado a que faz juz.

**Parágrafo Único:-**

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

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

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

### **ADICIONAL NOTURNO**

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

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

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

A empresa pagará aos empregados um adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento), calculado sobre o Salário Mínimo Governamental a todos os empregados do setor de produção até o carregamento do produto final, entendendo-se como setor de produção as atividades desde o recebimento da matéria-prima até a saída do produto, cujo adicional corresponderá aos dias efetivamente trabalhados, sendo pago proporcionalmente àqueles que forem admitidos no decorrer do mês e descontados os dias não trabalhados por faltas não justificadas e afastamento por Auxílio-Doença.

### **PRÊMIOS**

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

Fica assegurado aos trabalhadores que efetivamente comparecerem todos os dias de trabalho no mês, uma cesta básica no valor R\$. 137,00 (cento e trinta e sete reais) que será fornecida juntamente com o salário do mês, em forma de vale compra, cesta básica ou tiquet alimentação, excetuando os empregados que prestam serviços em outros município, que receberão o valor devido em "holerite", com nomenclatura específica, sendo que tal valor, não será incorporado ao salário do trabalhador e não gerará nenhum reflexo.

**Parágrafo Único:-**

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

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO-CRECHE

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

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA

Além do piso salarial acordado na cláusula salários normativo, todos os trabalhadores da empresa, com exceção àqueles admitidos após o primeiro dia do mês e aqueles que estão afastados ou venham se afastar para recebimento de benefício da Previdência Social, ressalvando aqueles que, antes do afastamento ou quando do retorno do afastamento, tenha trabalhado por, pelo menos 01 (hum) dia durante o mês do afastamento ou retorno, receberão cesta básica no valor de **R\$ 126,00 (cento e vinte e seis reais)**, valor este a ser creditado, a título de vale compra, até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado.

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

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO

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

Parágrafo Único:

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

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

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

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO**

Fica assegurado aos empregados associados ou não e com mais de um ano de trabalho na empresa, a homologação assistencial da rescisão de contrato no Sindicato.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES**

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

**QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES**

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

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

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

**ESTABILIDADE GERAL****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO**

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

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

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

**APOSENTADORIA** : aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que já estejam em serviço contínuo na empresa a mais de 10 (dez) anos e que tenham completado 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição previdenciária, ficando garantido o emprego e salário até atingirem 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, respectivamente.

Para fazer juízo a esta garantia o empregado deverá comprovar, através de documentação até no máximo de 30 (trinta) dias após completar 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição previdenciária.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REVISTA**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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

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

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

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

#### **Parágrafo Único:**

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO**

Para proporcionar feriado prolongado nas festas de final de ano (natal e ano novo) empregados e empregadores poderão firmar acordo de compensação (homologado pelo sindicato) onde, os trabalhadores que tem jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, trabalharão aos sábados e os que tem jornada de terça-feira a sábado, trabalharão as segundas-feiras, podendo esta compensação ter início na segunda quinzena do mês de outubro.

O número de folgas trabalhadas não poderá exceder o número de dias a serem compensados na paralisação de final de ano, desde que a carga horária não seja inferior a 08:48 (oito horas e quarenta e oito minutos).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FERIADOS TRABALHADOS**

Poderá em comum acordo entre empregados e empregador, haver trabalho em feriados

(municipais, estaduais ou federais), podendo este dia ser trocado por folga compensatória, na semana do feriado ou compensado na semana imediatamente anterior ou posterior ao feriado trabalhado, sendo que a não compensação proporcionará ao trabalhador o recebimento destas horas acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

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

### **FUNCIONAMENTO DO BANCO DE HORAS**

A empresa institui o sistema de BANCO DE HORAS destinado a promover a compensação de horas trabalhadas em sobrelabor, administrada através do sistema de Crédito e Débito, gerados pelas anotações eletrônica, mecânica ou manual nos controles de horário de trabalho, denominado "Banco de Horas", e regidos pelos seguintes critérios:

Parágrafo Primeiro – as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal estabelecida para o funcionário, em determinados dias e/ou períodos, serão depositadas no BANCO DE HORAS, e compensadas posteriormente pela correspondente diminuição ou aumento em números de horas ou dias.

Parágrafo Segundo – A Jornada Diária, Semanal e Mínima:

- a) Fica estabelecida que a jornada de trabalho a ser executada pelos funcionários da empresa, será de 8:48 horas diárias de segunda a sexta-feira ou de terça-feira a sábado, ou de até 08 (oito) horas diárias de segunda a sexta-feira, e 4 horas diárias aos sábados, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda a sábado.
- b) As horas trabalhadas acima de 8:48 horas diárias de segunda a sexta-feira ou de terça-feira a sábado, ou de até 08 (oito) horas diárias de segunda a sexta-feira, e 4 horas diárias aos sábados, até o limite de 10 (dez) horas diárias, serão creditadas no Banco de Horas. As horas que excederem a jornada semanal de 44 horas, até o limite de 10 (dez) horas, ou 54 (cinquenta e quatro) horas semanais, não serão creditadas no Banco de Horas.
- c) As horas excedentes ao limite de 10 (dez) horas diárias trabalhadas serão remuneradas integralmente como extras.
- d) As horas que faltarem para compor a jornada de trabalho semanal de 44 horas semanais, através de folgas coletivas ou individuais, vão ser debitadas no Banco de Horas.
- e) A jornada diária mínima não poderá ser inferior a 50% da jornada normal estabelecida para o funcionário, ressalvadas as hipóteses de compensações pré-ajustadas, problemas técnicos de falta de energia e casos de força maior.

Parágrafo Terceiro – Para efeitos de utilização das horas excedentes e anistiadas, as faltas de qualquer natureza, legais, justificadas e injustificadas, não integrarão o sistema de Banco de Horas, prevalecendo o sistema de origem.

- a) Fazem parte do Banco de Horas, as horas decorrentes de falta de produção, força maior ou aquelas previamente negociadas e de comum acordo entre chefia e funcionário.
- b) 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.

Parágrafo Quarto - Quando do fechamento do saldo do Banco de Horas, ao término de 12 (doze) meses, as horas positivas serão compensadas com as negativas, na proporção 1 x 1 (uma hora de trabalho por uma hora de descanso), sendo:

a) O saldo credor do Banco de Horas poderá ser gozado da seguinte forma, desde que acertado de comum acordo entre empregado e chefia:

I. Folgas adicionais seguidas do período de férias individuais ou coletivas, desde que estas sejam gozadas, imediatamente, a partir do 1º dia subsequente do término das férias, e de acordo com o procedimento ajustado na presente cláusula.

II. Dias de compensação de "Pontos de Feriados" e "Folgas Individuais", e de forma coletiva ou individual.

b) Serão anistiadas as horas negativas, quando do fechamento dos períodos.

Parágrafo Quinto – Para a apuração do Banco de Horas o período do Banco de Horas será de 12 (doze) meses, quando então será procedido o balanço do Banco, e apurado o saldo devedor/credor, deste período.

Parágrafo Sexto – Para os controles a empresa emitirá mensalmente, junto ao Cartão Ponto ao final de cada mês, o saldo credor ou devedor, de forma individual, e calculado até a data do fechamento dos controles de frequências daquele mês.

Parágrafo Sétimo – Para o 13º Salário, Férias e D.S .R, serão computadas as horas extras para o efeito de cálculo do 13º salário, férias e de descanso semanal remunerado, as horas que forem pagas em folha de pagamento ou rescisão de contrato de trabalho, não sendo computadas para estas verbas as que forem compensadas.

Parágrafo Oitavo – Para os Adicionais de Insalubridade e Noturno, quando for o caso, continuarão a incidir sobre o número de horas trabalhadas, na forma da lei, e serão pagos na folha de pagamento do mês de sua realização, não fazendo parte do banco de horas.

Parágrafo Nono – Nos casos de Rescisões Contratuais, antes do término do período de apuração do Banco de Horas, o saldo remanescente positivo será pago na rescisão, sem adicionais, e o saldo negativo será anistiado, exceto se a rescisão ocorrer por justa causa, situação que as horas negativas serão descontadas das verbas rescisórias.

Em se respeitando o disposto no Parágrafo Segundo desta Cláusula serão compensadas todas as horas do banco de horas. Em permanecendo saldo, se devedor, este será anistiado, e se credor, será pago a título de horas extras com o respectivo adicional previsto em lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES GERAIS DO BANCO DE HORAS**

Em hipótese alguma a compensação diária ou em Sábados, Domingos e Feriados será considerada como hora extra, excetuando-se o preceituado na Cláusula **Banco de Horas**, Parágrafo Segundo, letra "C", deste instrumento.

#### **CONTROLE DA JORNADA**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTÃO PONTO**

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

**TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESCALAS DE TRABALHO 12X36**

A empresa poderá estabelecer escala de trabalho: 12 X 36 (doze horas por trinta e seis horas), para os empregados nos setores da Portaria, Sala de Máquinas e Setores de Funcionamento em 24 horas diárias.

Parágrafo Primeiro: As horas trabalhadas no limite de 12 (doze) horas serão consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado também o intervalo mínimo para refeições de 1 (uma) hora.

Parágrafo Terceiro: Aos empregados que vieram a ser admitidos nas áreas abrangidas pela escala já terão seus contratos iniciados na escala de trabalho 12 X 36 (doze horas por trinta e seis horas).

Parágrafo Quarto: A empresa elaborará escala mensal, na forma da Lei, de modo que o empregado tenha conhecimento, no início do mês, de quais serão os seus dias de folga, além de resguardar que, pelo menos uma das folgas coincida com o domingo.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas, nos termos da súmula 444 do TST e enquanto durar a sua eficácia.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TROCA DE UNIFORME**

Sendo a empresa, por exigência do ministério da agricultura (SIF), bem como por órgãos fiscalizadores da saúde pública, obrigada a fazer uso de uniformes específicos para o trabalho em produção de alimentos, fica estipulado que o tempo despendido de até 10 (dez) minutos antes e 10 (dez) minutos após a jornada de trabalho, tempo máximo que se utiliza para a troca de uniformes, não serão considerados como tempo a disposição da empresa, não podendo desta forma ser considerado para gerar o pagamento de horas extras.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

Aos empregados que saírem de férias sem o respectivo pagamento, dentro dos prazos estabelecidos por lei ou Convenção Coletiva de Trabalho, ou se não forem obedecidos

os requisitos legais para a concessão das férias, terá o empregado direito a recebimento em dobro.

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TREINAMENTOS**

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

### **EXAMES MÉDICOS**

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

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

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

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

**Parágrafo Único:** O empregado afastado por motivo de doença, deverá encaminhar ao Departamento Pessoal da empresa, no máximo de 72 (setenta e duas) horas, o

atestado médico correspondente, sob pena de não receber os dias relativos ao afastamento.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

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

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

## **PRIMEIROS SOCORROS**

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS**

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas descontarão, mensalmente, a título de **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**, valor equivalente a **1,0% ( um por cento )** do salário normativo de efetivação.

O recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** sem multa, é o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias na rede bancária indicada nas mesmas.

A multa por atraso de recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês.

As empresas enviarão à entidade sindical profissional relação dos empregados que tiveram descontado a referida contribuição.

O referido desconto é de exclusiva responsabilidade da Entidade Profissional.

A **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**, respeitada as disposições constitucionais sobre a matéria, especialmente o artigo 513, letra “E” da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 8º da Constituição Federal, foi aprovada pela Assembléia da Entidade Profissional.

**DIREITO DE OPOSIÇÃO:** Fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato o direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro:** O direito de oposição poderá ser exercido pelo trabalhador:

I - até 30 dias após a data da assinatura e protocolo da Convenção Coletiva junto ao Ministério do Trabalho e Emprego;

II - até 30 dias após o recebimento da primeira folha de pagamento com o referido desconto;

**Parágrafo Segundo:** A oposição deverá ser apresentada individualmente ao sindicato dos Trabalhadores por meio de carta firmada de próprio punho ou digitada.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. A data da postagem será considerada como a data da apresentação da oposição.

**Parágrafo Quarto:** O sindicato dos Trabalhadores é responsável pela ampla divulgação e informação aos trabalhadores e empregadores acerca do valor, da data do início da cobrança, da forma de cálculo, bem como do direito de oposição relativos a esta contribuição.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

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

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

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

Os entendimentos para novo Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01.05.2018 a 30.04.2019 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência deste.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORO**

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

**RIVAIL ASSUNCAO DA SILVEIRA**

**PRESIDENTE**

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

**ROBERTO PINO DE JESUS**

**TESOUREIRO**

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

**CLODOVIRO ASCENCIO CAPOTE**

**DIRETOR**

**PALMALI INDUSTRIAL DE ALIMENTOS LTDA**

**CLODOVIRO ASCENCIO CAPOTE**

**DIRETOR**

**AGROINDUSTRIAL IRMAOS DALLA COSTA LTDA.**

**ANEXOS****ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.