



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS AVÍCOLA

01.05.2005 á 30.04.06

01. PRAZO DE VIGÊNCIA	34. ATENDIMENTO DE EMERGENCIA
02. CATEGORIAS ABRANGIDAS	35. AMPARO A MATERNIDADE E A INFÂNCIA
03. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO	36. GARANTIA DE EMPREGO
04. REAJUSTE SALARIAL	37. INICIO DAS FÉRIAS
05. DISPOSIÇÃO ESPECIAL	38. PAGAMENTO DE FÉRIAS
06. SALARIO NORMATIVO DE INGRESSO	39. FERIAS PROPORCIONAIS
07. GRATIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE	40. TERÇA FEIRA DE CARNAVAL
08. INSALUBRIDADE	41. FALTA ABONADA
09. ADICIONAL NOTURNO	42. CARTÃO PONTO
10. SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO	43. CONTRATO DE TRABALHO
11. HORAS EXTRAS	44. CONT. TRAB. PRAZO DET. E "BCO DE HORAS"
12. PROMOÇÕES	45. CONTRAT. DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA
13. AUXILIO FUNERAL	46. ADMISSÃO DE MENORES
14. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	47. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO
15. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS	48. COMPESAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
16. DEMONSTRATIVO DE CÁLCULO PARA RESCISÃO CONTRATUAL	49. JORNADA INTERMITENTE
17. COMPROVANTES DE PAGAMENTO	50. NOVO TURNO DE TRABALHO
18. ERRO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS (VALES)	51. FONTE DE RECRUTAMENTO
20. PAGAMENTO EM CHEQUE	52. RELAÇÃO DE FUNCIONARIOS
21. REEMBOLSO DE CONVENIOS FIRMADOS PELO SINDICATO	53. ACERVO PARA FINS DE APOSENTADORIA
22. DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO	54. ACERVO TÉCNICO
23. ABONO DE PIS	55. REVISTAS
24. EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS	56. IGUALDADE ENTRE SEXOS
25. EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA	57. ELEIÇÕES SINDICAIS
26. JORNADA ESPECIAL	58. ASSISTÊNCIA JURÍDICA
27. UNIFORMES E MAT. NEC. AO TRABALHO	59. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA
28. CIPA	60. COMISSÃO PARITARIA
29. TREINAMENTO	61. AÇÃO DE CUMPRIMENTO
30. EXAMES MEDICOS	62. PENALIDADES
31. ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS	63. FORO
32. COMUM. DE ACIDENTE DE TRABALHO	
33. PROFISSIONAIS DE SEG. E MEDIC. DO TRAB.	



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

01.05.2005 À 30.04.2006

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que celebram entre si, de um lado o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS AVÍCOLAS DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ: 68.707.892/0001-07, Código Sindical: 001.000.03856-1, neste ato representado pelo seu Presidente Domingos Martins, CPF: 005.388.509-06 e Registro Geral sob N° 512.815-SSPPR e de outro, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ E REGIÃO, CNPJ: 76.349.919/0001-57, Código Sindical: 016.156.01133-2, neste ato representado pelo seu Presidente: Rivail Assunção da Silveira, CPF: 144.518.169-04, nos termos do art. 611, da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas.

01- PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 12 (doze) meses, de 1º (primeiro) de maio de 2005 a 30 de abril de 2006.

02- CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômica e profissional da indústria de carnes de aves e derivados, abate e frigorificação de aves; embutidos, extratos, sopas, caldos a base de carne de aves; miúdos de carne de aves, produtos similares, conexos e afins.

03- PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas a possíveis revisões da presente Convenção, serão feitos a cada noventa dias. Os entendimentos com vistas à efetivação da nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 1º (primeiro) de maio de 2006 a 30 de abril de 2007, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

04- REAJUSTE SALARIAL:

Em primeiro de maio/2005 os trabalhadores, terão reajuste salarial de 7,0% (sete por cento) sobre o salário de maio/2004 já corrigidos conforme CCT de 2004/2005.

05- DISPOSIÇÃO ESPECIAL

Tendo em vista que a presente convenção coletiva está sendo registrada no final do mês de



junho, as diferenças salariais do mês de maio e junho, serão pagas, no máximo no mês de julho/2005.

Parágrafo Único: Para o trabalhador que desligar da empresa, por qualquer motivo, em maio e junho de 2005, fica garantido o reajuste salarial integral de 7,0% (sete por cento)

06- SALÁRIO NORMATIVO A PARTIR DE 1 DE MAIO/2005:

a) SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO: A partir de 1º de maio de 2005 será de R\$ 322,20 (trezentos e vinte dois reais e vinte centavos) por mês, sendo que nenhum trabalhador poderá receber valor menor.

b) SALÁRIO NORMATIVO DE EFETIVAÇÃO: A partir de 1º de maio de 2005 será de R\$ 362,00 (trezentos e sessenta dois reais) após 60 (sessenta) dias de trabalho, sendo que nenhum trabalhador poderá receber valor menor.

07- GRATIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE

Fica assegurado aos trabalhadores que efetivamente comparecerem a todos os dias de trabalho no mês e que não apresentarem nenhuma falta, uma gratificação, a título de assiduidade, da ordem de 10% (dez por cento), calculada sobre o salário mínimo.

08- 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, até o carregamento do produto final, entendendo-se como Setor de Produção as atividades compreendidas desde o recebimento dos frangos vivos na plataforma.

As demais empresas (com Exceção dos frigoríficos e abatedouros) pagarão a insalubridade para aqueles trabalhadores lotados nos depósitos de recebimento de matérias primas até o carregamento do produto final. Fica ressalvado o direito daqueles trabalhadores que já recebem adicional de insalubridade em percentuais superiores.

09- ADICIONAL NOTURNO

As empresas pagarão a título de adicional noturno o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário normal.

10- 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.

11- HORAS EXTRAS

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

12- PROMOÇÕES

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

13- 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 salários normativos, ressalvadas as empresas que possuem seguros de vida em grupo, com subvenção total ou parcial;

14- 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.

15-PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, fica a empresa obrigada a dar 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 de multas fixadas em lei, deverá ainda pagar como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento até o efetivo pagamento das verbas rescisórias em favor do empregado.

16-DEMONSTRATIVO DE CÁLCULO PARA RESCISÃO CONTRATUAL



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

17- 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.

18-ERRO NO PAGAMENTO OU ADIAMENTO

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 03 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

19-ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALES)

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

O percentual de 30% (trinta por cento), será reduzido até um limite de 20% (vinte por cento).

20-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.

21-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 estes autorizados.



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

22-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 limitada a 20% (vinte por cento) do salário do empregado.

23-ABONO DE PIS

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

24- 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.

25- EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA

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

26-JORNADA ESPECIAL

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

27- 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.

28-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 45 dias, fixando data e o local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

29-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.

30-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.

31-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 ou 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 e, ainda, por odontológicos, nos casos específicos e em idênticas situações.

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



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.

32-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.

33-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.

34-ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

35-AMPARO A MATERNIDADE E À INFÂNCIA

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

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

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

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 6 (seis) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

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

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

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

36-GARANTIA DE EMPREGO

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

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.

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

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

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

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



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

S1º - fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período das estabilidade provisórias aqui acordadas.

S2º - Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

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

37-INÍCIO DE 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)

38-PAGAMENTO DE FÉRIAS

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

39-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.

40-TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL

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

41-FALTA ABONADA

As empresas abonaram até 02 (dois) dias a falta ao trabalho do empregado em razão do falecimento de pessoa da família, ascendente ou descendente, e ainda, sogro, sogra ou irmã(o) do cônjuge, desde que seja apresentado o atestado de óbito.

42-CARTÃO PONTO

Será obrigatória a picotagem do cartão ponto no início e final de expediente, ficando vedado à picotagem do mesmo por outra pessoa a não ser o próprio funcionário, nos casos da empresa



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

43-CONTRATO DE TRABALHO

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

44-CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E "BANCO DE HORAS"

Os SINDICATOS PROFISSIONAIS, quando procurados pelas empresas abrangidas por esta Convenção, poderão firmar ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, visando a autorização de adoção de CONTRATOS DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADOS e "BANCO DE HORAS", nos termos da lei nº 9601/98 e Decreto nº 2490/98, devendo as citadas empresas interessadas, na oportunidade, comprovar perante os Sindicatos profissionais 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 da presente Convenção Coletiva.

45-CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

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

46-ADMISSÃO DE MENORES

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

47-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).

48-COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Competirá a cada empresa, de comum acordo individual ou coletivo com seus empregados, fixar jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas, obrigando-se a empresa a comunicar ao Sindicato Profissional os termos do acordo.

49-JORNADA INTERMITENTE

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

50-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.

51- FONTE DE RECRUTAMENTO

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

52- 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, após a cada mês, remeterão por intermédio da internet via e-mail ou pelo Correio com Aviso de Recebimento (AR) o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado do Paraná, no endereço eletrônico ftiapr@brturbo.com ou para Alameda Cabral, 737 – Curitiba – Paraná CEP: 880.410.210 e aos Sindicatos Profissionais de acordo com a abrangência das respectivas base territoriais.

53-ACERVO PARA FINS DE APOSENTADORIA

As empresas, conforme legislação em vigor (Decreto 3.048/99 – D.ºU de 07.05.1999) , 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 I.N nº 99 de 05/12/2003 publicado D. O. U em 10/12/03

54-ACERVO TÉCNICO

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



55-REVISTAS

As empresas que adotarem os sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

56- 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.

57-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.

58-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.

59-COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída pelas partes acordantes desta Convenção Coletivas as Comissões de Conciliação Prévias, nos termos da lei n.º 9.958/200, na modalidade do art. 625-C da Consolidação das Leis do Trabalho. Caso não seja instalada 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.

60-COMISSÃO PARITÁRIA

Fica instituída uma comissão composta de cinco representantes dos empregadores e cinco representantes dos empregados, para na segunda quinzena do mês de agosto/2003, reunirem-se com a finalidade de discutirem a respeito de unificação de datas bases da categoria Avícola no Estado do Paraná.

61-AÇÃO DE CUMPRIMENTO



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Maringá
Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 26-11-78 - M.T.B. 326903/76

Fica reconhecida a legitimidade processual da Entidade Sindical Profissional e Patronal, perante a Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 872, parágrafo único da CLT, e da Lei nº 8.984/95, para ajuizamento de Ações de Cumprimento em relação a quaisquer cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

62-PENALIDADES

Em conformidade com o item VIII, do artigo 613 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a penalidade em valor de 5% (cinco por cento) do salário nominal, por empregado, pela inobservância da presente Convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

63 – FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriundas da presente Convenção, será o da vara do Trabalho ou juiz de direito da localidade em que o empregado prestar seus serviços ao empregador.

Maringá, 28 de junho de 2005.

