

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO



Acordo Coletivo de Trabalho que entre si fazem, de um lado **GONÇALVES & TORTOLA LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 85.070.068/0001-08, situada à Estrada Maringá, lote 152, CEP 87070-810, na cidade de Maringá-PR, neste ato representada pelo sócio Sr. Ciliomar Tortola, inscrito no CPF do MF sob o nº 484.149.059-00 e de outro lado, representando os Empregados, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ E REGIÃO**, inscrito no CNPJ n. 76.349.919/0001-57, Código Sindical n. 016.156.01133-2 e MTb nº 326903-78, representado pelo seu presidente Sr. Rivail Assunção da Silveira, todos abaixo assinados, devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais e Contrato Social, têm justo e contratado firmar o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

1- PRAZO DE VIGÊNCIA

O presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO terá vigência de 12(doze) meses, a partir de 01 de maio de 2008 até 30 de abril de 2009.

2- CATEGORIA E CLASSES ABRANGIDAS

O presente Acordo abrange os empregados da empresa GONÇALVES & TORTOLA LTDA., estabelecida nos Municípios de Maringá, no Estado do Paraná. As regras existentes neste instrumento foram discutidas pelas partes e estabelecidas à luz dos artigos 7º, inciso XXVI e 8º, inciso VI, ambos da CF.

3 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

4 - REAJUSTE SALARIAL

4.1. Os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho terão em 01 de maio de 2008, acrescidos aos seus salários o percentual de 8% (oito por cento) a ser aplicado sobre os salários praticados em junho de 2008.

4.2. Em relação aos empregados que exercem função nível de Diretor e Gerente, a empresa aplicará política salarial própria respeitada as disposições legais vigentes, isentando-se da observância das regras previstas nesta cláusula.

5- PISO SALARIAL

O piso da categoria será de R\$ 466,56 (quatrocentos sessenta e seis reais, cinquenta e seis centavos).

6 - ATESTADO MÉDICO

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

a) especificação do CID (código internacional de doença);



- b) nome do paciente, data do atendimento e assinatura e carimbo do médico emitente;
 - c) o atestado médico deverá ser apresentado ao serviço médico da empresa durante o período de apuração do ponto, o qual é realizado entre o dia 21 do mês e o dia 20 do mês seguinte;
 - d) os atestados médicos com afastamento de 01 (um) a 2 (dois) dias devem ser apresentados juntamente com o receituário médico. Caso não houver receituário médico obrigatoriamente deverá ser anexado ao atestado médico, cópia da requisição de exame bem como, comprovante de agendamento ou da realização do exame.
- 6.1. - A apresentação do atestado pode ser feita diretamente pelo próprio interessado ou por uma pessoa de sua família desde que o empregado se encontre impossibilitado em decorrência do motivo que originou a emissão do atestado, com hora marcada.
- 6.2. - Como a empresa possui serviço médico, a validade do atestado dependerá de visto dos profissionais e, havendo contestação do documento pelo médico da empresa, esta será por escrito e com cópia para o interessado.
- 6.3. - Dependendo do motivo da emissão do atestado, o profissional médico da empresa poderá solicitar a presença do empregado, caso a entrega do atestado tenha ocorrido por terceiros.

7 – CARTÃO PONTO

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

8 - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido ao empregado da categoria quando da dispensa “sem justa causa”, será escalonado, obedecendo à seguinte regra:

- a) até 10 (dez) anos de serviço na empresa 30 (trinta) dias;
- b) de 10 (dez) até 15 (quinze) anos – 35 (trinta e cinco) dias;
- c) de 15 (quinze) até 20 (vinte) – 40 (quarenta) dias;
- D) de 20 (vinte) anos em diante – 60 (sessenta) dias;

8.1. - O aviso prévio a ser cumprido será de 30 (trinta) dias, todavia, quando o empregado tiver direito a período superior deverá esse tempo ser pago por ocasião da rescisão contratual.

9 - ADICIONAL NOTURNO

9.1 – As horas compreendidas entre 22:00 e 05:00, do dia seguinte, serão computadas como de 52:30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos), para todos os fins de trabalho e legais, garantindo aos empregados o pagamento do adicional noturno a base de 25% (vinte e cinco por cento).

10 – 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 empregados trabalhos aos domingos, feriados civis e religiosos, as horas extras terão um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fazia jus.



11 – MINUTOS E TOLERÂNCIA NA ENTRADA E SAÍDA (ANOTAÇÃO DE CARTÃO PONTO)

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

12 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

12.2. - O regime de trabalho compensatório não se desqualificará pela ocorrência de horas extras, que deverão ser quitadas com o adicional legal.

12.3 – Celebrado acordo de compensação à empresa compete comunicar ao Sindicato Profissional os termos do acordo.

13 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

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

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

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

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

14 - JUSTIFICATIVA DE FALTA – ESTUDANTE E GESTANTES

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

15 - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

16 – HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO REFEITÓRIO



Para atendimento dos empregados que trabalham aos sábados, domingos, feriados e período noturno, a empresa manterá o refeitório funcionando durante as 24 (vinte e quatro) horas, ou, se compromete a manter contratos com terceiros para fornecimento de refeições nesses dias. A cobrança das refeições receberá aos mesmos critérios adotados nesta data.

17 – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

18 – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA

A empresa se obriga a efetuar os descontos em folha de pagamento da taxa assistencial sindical mensal, aprovada em Assembléia, bem como fica autorizada a proceder os descontos relativos a seguro de vida; refeições; despesas hospitalares; aluguel; assistência média; planos de saúde; diferenças de consultas do plano de saúde; planos de previdência privada; empréstimos e associações e fornecimento de medicamentos através da farmácia do próprio Sindicato, ligações telefônicas de uso particular, independentemente da autorização por escrito e /ou outros devidamente autorizados pelo empregado.

19 - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E PARTICIPAÇÃO DO FUNCIONÁRIO

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

20 – DA AUDITORIA DAS ESTAÇÕES DE TRABALHO DOS EMPREGADOS

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

20.2. – Considerando o disposto no item anterior, acordam, ainda que a empresa poderá realizar auditoria/verificação nas estações de trabalho de todos os empregados que utilizam equipamentos de informática para o trabalho, independentemente de aviso, para o fim de verificação do fiel cumprimento das normas internas de utilização exclusiva a serviço da empresa.

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

22 – REGISTRO ELETRÔNICO DE ENTREGA DE EPI

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

23- ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

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



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

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

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

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

24- TEMPO DE SERVIÇO

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

25 – ASSIDUIDADE

A empresa concederá prêmio assiduidade no valor de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), distribuído da seguinte forma: vale alimentação ou cesta básica até o limite de R\$ 50,00 (cinquenta reais), de acordo com a conveniência de cada beneficiado, externada em termo de opção individual e R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) em dinheiro, apenas se cumpridas as regras constantes do anexo I deste Acordo coletivo, cujo anexo é parte integrante deste para todos os fins.

25.1. - O prêmio assiduidade não será concedido para os empregados que trabalham no setor administrativo e aqueles que tenham cargos gerenciais.

25.2. - O valor do prêmio assiduidade não integrará para nenhum efeito o salário do empregado, nem gerará reflexo em nenhuma outra verba de natureza salarial, sendo pago por mera liberalidade e mediante o cumprimento pelo empregado das regras determinadas no item anterior e a título indenizatório.

25.3. – As regras estabelecidas neste prêmio, não serão aplicadas nas situações descritas nas cláusulas 28, 29 e 33 deste acordo coletivo.

26 – INSALUBRIDADE

As partes acordantes expressam que reconhecem pelo Laudo de Insalubridade apresentado ao sindicato da categoria, que tecnicamente estão neutralizadas as áreas insalubres que existiam na empresa, reconhecendo, igualmente, que com a neutralização, o adicional de insalubridade determinado no artigo 08 da Convenção Coletiva da categoria não mais se aplica à empresa acordante, ficando desde logo, desobrigada ao pagamento do referido adicional.

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

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

27 – SAÚDE SEGURANÇA DO TRABALHO



A empresa estabelece por este prêmio que todos os empregados, que no mês de apuração, exceto aqueles que trabalharem no setor administrativo ou que exerçam função gerencial, e que cumprirem as regras estabelecidas abaixo, receberão a quantia de R\$ 83,00 (oitenta e três reais):

a) se comprometer a utilizar todos os dias, durante toda a jornada de trabalho todos os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa, bem como respeitar todos os equipamentos de proteção coletiva também existente;

b) não tiver praticado ato inseguro devidamente comprovado por investigação da CIPA.

28- ASSISTÊNCIA JURÍDICA

28.1. - A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados, quando os mesmos, a serviço da empresa, incidir na prática de atos que os levarem a responder a ação penal.

28.2. - A empresa manterá assistência jurídica aqui estabelecida até a conclusão do processo, mesmo após o desligamento do empregado, desde que aja sua concordância, ressaltando-se os casos de demissão por justa causa.

29 - LICENÇA POR MORTE DE DEPENDENTE

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

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

30 - LICENÇA PARA CASAMENTO

30.1. - A empresa acordante concederá aos seus empregados, licença remunerada de 03 (três) dias úteis por ocasião do casamento, civil ou religioso, devendo tal benefício ser usufruído por ocasião do casamento.

30.2. - O empregado, por solicitação formal, poderá optar pela fruição do referido benefício em outra oportunidade que melhor lhe convier, desde que aja concordância de seu superior imediato.

31 - LICENÇA PARA DIRETORES SINDICAIS

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

32 – CAFÉ DA MANHÃ

32.1. - A empresa fornece café da manhã composto de: pão, maionese e chá, aos empregados que desejarem, cobrando pelo café R\$ 0,05 (cinco centavos) por dia.

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

33 – ASSISTÊNCIA FISIOTERAPIA

A empresa disponibiliza atendimento de fisioterapia para todos os trabalhadores.

34 – DISPENSA PARA PAIS OU MÃES

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



- 34.1. – 02 (dois) dias para internamento clínico;
- 34.2. – 03 (três) dias, quando o caso exigir cirurgia;
- 34.3. – as faltas somente serão abonadas mediante atestado médico, comprovando o internamento clínico ou cirúrgico, do referido dependente;
- 34.4. – quando os pais e a mãe forem ambos, empregados da empresa, o benefício será concedido apenas a um deles.
- 34.5. – caso a criança necessite de internação por prazo superior a dois dias, será garantido ao pai ou mãe dispensa sem remuneração durante todo o período de internação, mediante apresentação de atestado médico.

35 – AUXÍLIO FUNERAL

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

36 - 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.

37 - 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.

38 - 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.

39 - 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.

40 - 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.

41 - 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).



42-ABONO DE PIS

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

43- 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

44- EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA

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

45- 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.

46 - 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.

47- CIPA

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência mínima de 45 dias, fixando data e o local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

48- 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.

49- 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.

50- 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.

51- 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.

52- 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.

53- 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 integra 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.

54- 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.

1º - fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período das estabilidade provisórias aqui acordadas.

2º - 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

55- 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)

56- 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.

57- 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.

58- TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL

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

59- CARTÃO PONTO



Será obrigatória a picotagem do cartão ponto no início e final de expediente, ficando vedado a 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.

60- 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.

61- 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.

62- 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).

63- JORNADA INTERMITENTE

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

64- 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.

65- 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.

66- RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

As empresas, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura desta ACT, 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.

67- 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 sua qualificação profissional.



68-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.

69- 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.

70- 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 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.

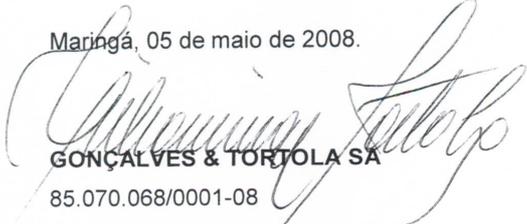
71 - PENALIDADES

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

72 – FORO

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

Maringá, 05 de maio de 2008.


GONÇALVES & TORTOLA SA

85.070.068/0001-08

CILIOMAR TORTOLA

CPF: 484.149.059-00


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ E REGIÃO

76.349.919/0001-57

RIVAIL ASSUNÇÃO DA SILVEIRA

CPF: 144.518.169-04

MINISTÉRIO DO TRABALHO - EMPREGO

Subdelegacia Regional do Trabalho de Maringá nos termos do art. 614 da CLT, para o cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho em vigor. Os exclusivamente administrativos, não sendo apreciado o mérito.