



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As partes, de um lado o SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO NO ESTADO DO PARANÁ, inscrito no CNPJ sob o n.º 76.695.659/0001-71 e Código Sindical n.º 001.154.88307-5 e, de outro lado SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o n.º 76.349.919/0001-57 e código Sindical n.º 016.156.01133-2, RG.MTB n.º 326903/76, com base em territorial em Alto Paraná, Atalaia, Anglo, Astorga, Barbosa Ferraz, Campo Mourão, Cruzeiro do Sul, Dr. Camargo, Engenheiro Beltrão, Fênix, Florai, Floresta, Floriano, Iguaçu, Itambé, Ivatuba, Jussara, Marnborê, Mandaguaçu, Mandaguari, Marialva, Maringá, Luziana, Nova Esperança, Nova Londrina, Loanda, Ourizona, Paíçandu, Paranacity, Paranaíba, Peabirú, Presidente Castelo Branco, Quinta do Sol, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Ivaí, São João do Caiuá, Sarandi, Terra Rica, Tamboara e Uniflor, estabelecem esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que, entre si celebram, de um lado, o, e de outro lado, , nos termos do artigo 611, Parágrafo 2º da consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas, que reciprocamente se obrigam a cumprir:

1º - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 12 (doze) meses, a partir de 01 de Novembro de 2005 até 31 de Outubro de 2006.

2º - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01 de novembro de 2006 a 31 de outubro de 2007, deverão ser iniciados (60) sessenta dias antes do término da vigência desta Convenção Coletiva.

3º - CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômica e profissional da Indústria do Trigo do Estado do Paraná das entidades signatárias, nos limites das bases territoriais.

Parágrafo único: Os Municípios já citados e aqui inominados e os novos Municípios que oficialmente forem criados em função de desmembramento de outro Município até então pertencente a base territorial das Entidades Profissionais acima mencionadas, nela se compreendem.

4º - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01.11.04, serão reajustados em 01.11.05 pelo percentual e parcela fixa únicos, totais e negociados a seguir especificados, correspondentes ao período de 01.11.04 à 31.10.05, obedecidos os seguintes critérios:

- a) Os salários de até R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais) serão pelo percentual de 6% (seis por cento).
- b) Aos salários superiores a R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais) será acrescida a importância fixa e única de R\$ 108,00 (cento e oito reais).

Parágrafo único: A parcela fixa prevista no item "b" será incorporada aos salários para efeito de aplicação de reajustes futuros.

5º - DA COMPENSAÇÃO



Serão compensados todos os adiantamentos, antecipados e/ou aumentos concedidos pelas Empresas a seus empregados, desde 1º de Novembro de 2003 até 31 de Outubro de 2004, evitando-se desta forma que, as Empresas que tenham concedido aumentos espontâneos, adiantamentos ou antecipações, acima dos índices estipulados na cláusula 4a. (quarta), sejam em decorrência disto, oneradas e penalizadas.

Parágrafo único: Não serão compensadas as majorações decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade, merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

6º- SALÁRIO DE INGRESSO

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção, a partir de 01 de Novembro de 2005, o salário de ingresso a seguir especificado, observados os seguintes critérios:

a) Para empresas com até 50 (cinquenta) funcionários, o salário de ingresso será de R\$ 398,20 (trezentos e noventa e oito reais e vinte centavos) mensais e, de R\$ 475,20 (quatrocentos e setenta e cinco reais e vinte centavos) mensais, na efetivação após 60 (sessenta) dias experimentais.

b) Para empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários, o salário de ingresso será de R\$ 409,20 (quatrocentos e nove reais e vinte centavos) mensais e, de R\$ 492,80 (quatrocentos e noventa e dois reais e oitenta centavos) mensais, na efetivação após 60 (sessenta) dias experimentais.

Parágrafo Único: O salário de ingresso será reajustado nas mesmas épocas e nos mesmos percentuais concedidos aos demais salários da categoria.

7- HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

a) De segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas, e, as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 60% (sessenta por cento).

b) Quando as Empresas exigirem de seus empregados, trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados, adotará o critério de pagamento:

I – Quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso remunerado a que já fez jus.

II – Quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas extras trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis e religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100S% (cem por cento) sobre o valor das horas normais.

III – Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto no art. 71 da CLT, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

8º - SUBSTITUIÇÃO – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO



Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

Parágrafo único: Fica esclarecido que férias parciais ou totais não caracterizam eventualidade.

9º - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

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

10º - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá empregado mais novo na Empresa perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

11º - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e ou adiantamento de salário, as Empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 3 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior, depois de confirmado o erro pelo departamento de pessoal.

12º - PRÊMIO APOSENTADORIA

Ao empregado que se aposentar será concedido um prêmio equivalente ao valor de um salário que estiver recebendo em data da aposentadoria, após o efetivo desligamento.

13º - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO – FÉRIAS

As empresas anteciparão 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário quando do pagamento das férias, desde que previamente solicitado pelos empregados.

14º - ABONO DE FALTAS

Serão consideradas como faltas justificadas para todos os efeitos legais trabalhistas, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

- Por 1 (um) dia para internação hospitalar que requeira cirurgia de cônjuge ou filho dependente, quando coincidente com dia normal de trabalho;
- Ao empregado estudante, para a prestação de exame em estabelecimento oficial ou reconhecido de ensino, nos cursos regulares de 1º e 2º. Grau, e , vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, quando tais exames coincidirem com horário de trabalho,



pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação posterior.

15º – CARTÃO PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão-ponto, do mês em curso, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, mesmo quando as Empresas utilizarem sistema computadorizado para aferição de horas e fechamento do pontos.

Parágrafo Único: As empresas que efetuarem o pagamento de salários até o dia 30 do próprio mês, poderão efetuar o fechamento do cartão-ponto antes do final do mês; no entanto, a liquidação das horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento e até o último dia do mês, poderão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, observada sempre a base de cálculo para as horas extras a do efetivo pagamento.

16º - CIPA

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte das Empresas, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e o local para a sua realização considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais, exceto contratados por experiência.

- a) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAS, e deverá ser ministrado nos primeiros 60 (sessenta) dias a contar da data da posse dos cipeiros.
- b) O cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação de acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

Parágrafo único: É vedada a transferência do cipeiro de seu local de trabalho, sem a expressa anuência do mesmo.

17º - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, vigia, guarda noturno, ou funções assemelhadas, quando os mesmos, no exercício de suas funções em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, nas dependências da Empresa, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal.

18º - EVENTUAIS ATRASOS

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, de até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados. Em contrapartida no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinário.

19º - CONVÊNIO MÉDICOS E SEGUROS



Fica assegurado ao empregado o direito de optar, ou não pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

20º - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para as Empresas e Empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho será o seguinte.

a) EXTINÇÃO COMPLETA DE TRABALHO AOS SÁBADOS: as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as quarenta e quatro horas semanais, respeitados os intervalos de Lei.

b) EXTINÇÃO PARCIAL DE TRABALHO AOS SÁBADOS: as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação de jornada de trabalho de segundas a sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

c) DIAS PONTES: fica facultada às Empresas a liberação dos trabalhadores em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, mediante adesão da maioria dos funcionários do setor a compensar.

Parágrafo primeiro: Competirá a cada Empresa, de comum acordo com seus Empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

Parágrafo segundo: Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumprida as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

21º - FORNECIMENTO DE LANCHES

Em caso da prorrogação da jornada de trabalho além de 2 (duas) horas extraordinárias, as Empresas fornecerão gratuitamente um lanche (sanduíche e bebida não alcoólica), a todos os empregados em tal situação.

22º - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

Aos empregados que estejam em serviço contínuo na empresa há 15 (quinze) anos ou mais, e que faltem o máximo de 12 (doze) meses para adquirir o direito de obtenção do benefício, fica garantido o emprego e salário até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, salvo casos demissão por justa causa ou transação. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

23º - AVISO PRÉVIO



O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

a) A redução de 2 (duas) horas diárias no serviço ou 7 (sete) dias corridos, será utilizada atendendo a conveniência do empregado e exercida por ele no ato do recebimento de aviso prévio.

b) Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

24º - AUXÍLIO FUNERAL

As Empresas concederão, a título de auxílio funeral, aos dependentes legais, importância correspondente a 1(um) salário de ingresso, em caso de falecimento do empregado.

Parágrafo primeiro: No caso do falecimento do cônjuge, companheira ou descendentes diretos (filhos), desde que sob a dependência legal econômica do empregado, a este será concedida a importância no "caput" desta cláusula, uma vez comprovados o falecimento e aludidas dependências.

Parágrafo segundo: As empresas que mantêm Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, por ela inteiramente custeados, estão isentas desta cláusula . No caso de seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

25º - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes e auxiliares de produção, não ultrapassarão 60 (sessenta) dias.

Parágrafo primeiro: No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

Parágrafo segundo: Fica convencionado que as Empresas por ocasião da celebração do contrato de experiência, quando por escrito, entregarão, obrigatoriamente, cópia do referido contrato ao empregado.

26º - CONVÊNIOS PARA MEDICAMENTOS

Recomenda-se às Empresas, sempre que possível, o estabelecimento de Convênios com farmácias e drogarias para a aquisição de medicamentos pelos seus empregados.

27º QUADRO DE AVISO



Conforme determina o parágrafo 2º do artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, as Empresas afixarão no QUADRO DE AVISOS, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

28º - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO DO TRABALHO

As Empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes da legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamentos de proteção individual, gratuitamente, nos casos em que a Lei obrigue, ou por ela exigidas, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.

Parágrafo único: Quando se constituir exigência das empresas a utilização de uniformes, elas os fornecerão nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

29º - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de 31 (trinta e um) dias, as horas trabalhadas nos 31º (trigésimo primeiro) dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos 30 (trinta) dias anteriores, ultrapassarem de 220 (duzentos e vinte) ou 180 (cento e oitenta) horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pelas empresas.

30º - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação serão providenciados pela empresa nos prazos e condições previstos na lei 7.855, de 24.10.89 ou seja:

- a) Até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) Até o 10º (décimo dia), contando da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento; ou
- c) Quando o empregado optar pela redução de 7 (sete) dias corridos, cumprindo o aviso prévio em 23 (vinte três) dias, o pagamento das verbas rescisórias será efetuado nos 24º. (vigésimo quarto) dia.

Parágrafo primeiro: A inobservância dos prazos supra, pela Empresa, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal, entendendo-se tal multa como a que equivaler ao seu salário nominal diário, por dia que ultrapassar o prazo legal, limitada a um salário nominal mensal do Empregado.

Parágrafo segundo: Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, inclusive do órgão homologador, do Banco depositário do FGTS ou por falta comparecimento do empregado, não se aplicando, também, quando a Empresa tiver sua falência ou concordata decretadas.

Parágrafo terceiro: As empresas informarão em planilha própria ou no verso do TRCT, o demonstrativo dos cálculos das médias variáveis, que compõe os cálculos rescisórios (horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço,



comissões, etc.), a fim de que se possa demonstrar a exatidão dos valores constantes do termo do contrato de rescisão do contrato de trabalho.

31º - RELAÇÕES SINDICAIS

Visando estabelecer e manter entre as partes uma sistemática eficaz de comunicação e consulta sobre as questões de interesse dos empregados, inclusive objetivando a recolocação no mercado de trabalho, as empresas encaminharão mensalmente ao Sindicato Profissional, um demonstrativo da movimentação de empregados admitidos e desligados, quando de sua ocorrência.

32º- INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

Na implantação de novas tecnologias que tragam alterações funcionais, as empresas proporcionarão aos funcionários treinamento para capacitá-los para a operação ou para o exercício de novas funções, se for o caso.

33º SALÁRIO UTILIDADE E/OU IN NATURA

Fica convencionado que os benefícios subsidiados oferecidos aos empregados, tais como: assistência médico-odontológica e seguro de vida em grupo, por força deste acordo, legislação ou por iniciativa da empresa, não se constituem em salário "IN natura" para quaisquer os efeitos.

Parágrafo Único: O auxílio alimentação fornecido pelas empresas seja de forma de ticket ou vale, não terá caráter, e , sempre será considerado como verba indenizatória. A habitação, o automóvel ou similares e o telefone, concedidos pelas empresas aos empregados, sempre que feitos de forma a facilitar o trabalho, e ainda que utilizados para fins particulares não será considerado salário para quaisquer efeitos legais.

34º - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA

Observado o determinado no artigo 6º da Lei nº 9.601, de 22.01.98, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta convenção, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em período de flutuação do volume de produção, através de sistema de débito e crédito de horas, formando banco de horas.

Parágrafo primeiro: As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada, ouvidos os interessados.

Parágrafo segundo: A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática, serão objetos dos acordos firmados pelas empresas, deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, compensação e remuneração do saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo de revisão do acordo.

35º - PENALIDADE

EM conformidade com inciso VIII, do artigo 613, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica



estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor salário de ingresso (cláusula 6º), por empregado, a ser aplicada à parte que descumprir qualquer das cláusulas desta Convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada.

Parágrafo único: Quando houver previsão legal de penalidade pelo descumprimento específico das matérias constantes das cláusulas desta Convenção, prevalecerá o dispositivo legal, não se aplicando o previsto no "caput" desta cláusula.

36º - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes se comprometem a envidar todos os esforços para instalação da Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da Lei nº 9958/00, ou na impossibilidade, poderão, formalmente, aderir à Comissão existente na mesma categoria e, base territorial, para promoverem as conciliações, observadas as normas legais previstas na pertinente legislação.

37º - DISPOSIÇÃO ESPECIAL

As diferenças decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativas ao mês de Novembro de 2005, poderão ser lançadas na folha de pagamento referente a competência de Dezembro de 2005.

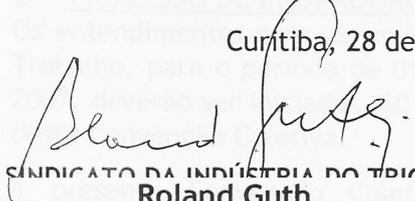
38º - FORO JURÍDICO

O foro jurídico competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente Convenção, será o da Vara do Trabalho ou na falta desta do Juízo de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

E por assim haverem convencionado, assinam esta, contendo 38 (trinta e oito cláusulas), 5 (cinco) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo uma delas depositada para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de conformidade com o estatuído pelo artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cur

Curitiba, 28 de novembro de 2.005

 SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO Roland Guth Presidente CPF 004.228.519-49	 SINDICATO DOS TRABALHADORES DE MARINGÁ E REGIÃO Rivail Assunção da Silveira Presidente CPF 144.518.169-04
--	--

Subdelegacia Regional do Trabalho de Maringá nos termos
do art. 614 da CLT e demais Instrumento Coletivo de
administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.

Maringá, 13 de dezembro de 2005

11



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

Avenida Governador Bento Munhoz da Rocha Neto, 731 - (Antiga Avenida das Indústrias)
Fone Fax 44 3222 5281 - CEP 87030-010 – MARINGÁ - PARANÁ