

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2015**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004506/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/10/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045928/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.001180/2013-05  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/08/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA, CNPJ n. 75.717.355/0005-29, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). TOSHIKATU GONDO e por seu Diretor, Sr(a). JULIO CESAR MENEGUETTI ;

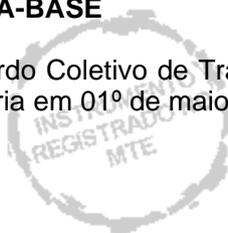
E

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;

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 2013 a 30 de abril de 2015 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, dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Plano da CNTI**, com abrangência territorial em **PR-Maringá**.

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

O piso salarial, à partir de 01/05/2013 é de R\$ 770,00 (setecentos e setenta reais ).

**Parágrafo único:** O piso salarial estabelecido nesta cláusula será aplicável também aos Aprendizês, nos termos do § 2º do Art. 428 da CLT.

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

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, serão corrigidos a partir de 1º de Maio de 2013, com a aplicação do percentual de 7,16% (sete inteiros e dezesseis centésimos por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de Abril de 2013.

**Parágrafo Primeiro:** Poderão ser compensados todos os aumentos concedidos de forma compulsória ou espontânea, no período de maio/2012 a abril/2013.

**Parágrafo Segundo:** Não serão compensados os aumentos salariais individuais concedidos por término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade, merecimento, transferência de cargo, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial, determinada por sentença transitada em julgado (Instrução Normativa nº 01).

## CLÁUSULA QUINTA - PROMOÇÃO

Ao(s) empregado(s) que for oportunizada promoção de cargo ou função, será concedido um período experimental de 90 (noventa) dias no novo cargo e, sendo de supervisão, chefia ou formação superior, o período de experiência será de até 120 (cento e vinte) dias.

**Parágrafo Primeiro:** Findo o período experimental, caso haja aprovação pela empresa, a alteração funcional será objeto de anotação na Carteira Profissional.

**Parágrafo Segundo:** Não sendo aprovada a promoção, o empregado retornará nas mesmas condições contratuais existentes antes do início da experiência promocional.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO

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

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - DIA

Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábado compensado, se este for o quinto dia útil do mês.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA OITAVA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA NONA - DESCONTOS SALARIAIS

A empresa poderá efetuar descontos em folha de pagamento, tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmio de 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, prejuízos causados, mensalidades ao sindicato, transporte, fotocópias, marmitas, materiais usados e outros itens que sejam do interesse dos empregados e seus dependentes, mediante autorização por escrito do empregado, exceto a contribuição sindical.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO

A empresa efetuará na folha de pagamento de seus empregados, o desconto de convênios médicos, odontológicos e de supermercados firmados 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 dia após o pagamento dos salários. Em caso de atrasos o

pagamento deverá ser corrigido por parte da empresa.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Será garantido ao empregado admitido para o mesmo cargo de outro, cujo contrato de trabalho foi rescindido sem justa causa, igual salário ao menor pago ao ocupante do mesmo cargo, sem considerar vantagens pessoais. Não se incluem os cargos que possuam ocupante único no seu exercício.

**Parágrafo Único:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá o salário do substituído.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO**

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

**Parágrafo Único:** As horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento do cartão ponto, 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ERRO OU ADIANTAMENTO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ACIDENTE DE TRABALHO**

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

**Parágrafo Único:** Sendo o atraso causado pelo empregado, a empresa estará isenta de qualquer responsabilidade.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE**

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

**Parágrafo Único:** A base de cálculo do adicional de periculosidade será o valor do salário percebido pelo empregado e para o adicional de insalubridade será o valor do salário mínimo

nacional vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PERICULOSIDADE/INSALUBRIDADE**

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

**Parágrafo Único:** A base de cálculo do adicional de periculosidade será o valor do salário percebido pelo empregado e para o adicional de insalubridade será o valor do salário mínimo vigente.

#### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Fica autorizada a implantação do Programa de Participação nos Resultados - PPR, estabelecido pela empresa nos termos da Lei 10.101/2000, visando criar estímulo à produtividade e qualidade no trabalho, cujos critérios e metas serão estabelecidos e acordados entre empresa e uma Comissão de Empregados, eleita especificamente para este fim, com um representante indicado pela entidade sindical.

#### **AUXÍLIO HABITAÇÃO**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MORADIA**

O empregador poderá ceder gratuitamente a título de comodato a moradia ao empregado, mediante contrato escrito, subscrito por duas testemunhas, hipótese em que não haverá qualquer integração no salário do empregado.

**Parágrafo Único:** O empregado, findo o contrato de trabalho, ou em caso de solicitação pela empresa por necessidade de reforma ou imperiosa, deverá devolvê-la, nas mesmas condições em que recebeu, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, no caso em que não o faça, pagará uma multa diária de R\$ 10,00 (dez reais) sem prejuízo de vir a responder ação de reintegração de posse.

#### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS IN-ITINERE**

A empresa disponibilizará aos seus empregados transporte em veículos próprios ou contratados de terceiros, para o deslocamento Cidade/Usina/Cidade, porque o mesmo é condição para a realização dos serviços, ficando, com base na teoria do conglobamento, estipulado que, havendo o transporte do trabalhador pela empresa, as partes fixam o tempo total dispendido no transporte em 0:30 (trinta minutos) por dia trabalhado, que deverá ser pago sobre o salário base do empregado, não integrando os salários para nenhum efeito contratual e legal, nem será considerado como jornada extraordinária.

**Parágrafo Único:** Excetuam-se das regras previstas nesta cláusula e não fazem jus a hora in itinere, independentemente de serem transportados, os gerentes e supervisores.

#### **AUXÍLIO SAÚDE**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E/OU PLANO DE SAÚDE**

A empresa poderá oferecer Assistência Médica e/ou Plano de Saúde aos seus empregados, com a participação destes no seu custeio, tudo de acordo com os critérios que vierem a ser estabelecidos pela empresa, sendo facultado ao empregado sua adesão, podendo ainda incluir seus dependentes legais.

**Parágrafo Primeiro** - Consideram-se dependentes legais, o(a) esposo(a) e/ou companheiro (a), filhos e filhas solteiros(as) até 18 (dezoito) anos ou até 24 (vinte e quatro) anos caso estejam cursando faculdade e os filhos que possuem condições especiais sem limite de idade.

**Parágrafo Segundo** - A adesão ao plano implicará expressa autorização do empregado, permitindo ao empregador descontar em folha de pagamento o valor da parcela de custeio sua e de seu(s) dependente(s) que lhe corresponder, bem como as co-participações correspondentes.

**Parágrafo Terceiro** – A vantagem representada pelo ingresso facultativo em plano de saúde não configurará salário in natura nem salário-de-contribuição para fins previdenciários.

**Parágrafo Quarto** - Ao término ou rescisão do contrato de trabalho, por qualquer que seja a causa, o trabalhador e seus dependentes ficam automaticamente desvinculados do plano de saúde perante a Empresa, respondendo e responsabilizando pelo mau uso do plano que der causa. Caso pretenda prosseguir participando do plano de saúde deverá ser obedecida, neste caso, as determinações das Normas Regulamentadoras da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, entendendo-se diretamente com a Operadora de Plano de Saúde.

**Parágrafo Quinto** - Ao admitir um funcionário, a empresa tem até 10 (dez) dias após o término do contrato de experiência para incluí-lo no Plano de Saúde, sendo que deverá obedecer as carências para a utilização dos serviços, previstas no contrato junto a operadora.

**Parágrafo Sexto** - O empregado afastado pelo INSS, por qualquer motivo, terá os mesmos direitos e obrigações do trabalhador na ativa com relação ao Plano de Saúde. O empregado afastado fica obrigado a repassar mensalmente para a empresa empregadora o valor da mensalidade e da co-participação que lhe cabe, sob pena de ser excluído do Plano de Saúde caso atrase mais de 02 (duas) parcelas.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa celebrará em favor e sem ônus para seus empregados, um seguro de vida em grupo, para coberturas de morte natural, acidental e invalidez parcial ou total por acidente, sem que isto implique em acréscimo salarial, ficando porém as partes, obrigadas a cumprir as condições contratadas, inclusive quanto ao limite de idade para novas adesões que é de 65 anos. A empresa prestará as orientações necessárias e auxiliará o(s) herdeiro(s) legal(is) do trabalhador falecido, para habilitação no processo de sinistro perante a companhia de seguros contratada pela empresa para tal finalidade, para fins de pagamento da indenização estipulada na apólice de seguro de vida em grupo correspondente.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTO À INDENIZAÇÃO DO SEGURO DE VIDA

A empresa poderá pagar, por liberalidade, após a efetivação da indenização do seguro de vida em grupo pela companhia seguradora contratada ao(s) beneficiário(s), um complemento equivalente a 100% do capital principal pago pela seguradora aos beneficiários do segurado, deduzindo-se o valor correspondente a alíquota de imposto de renda cabível, sem acréscimo de juros e correção monetária, em caráter eminentemente indenizatório, sem que isto implique em reconhecimento de culpa.

**Parágrafo único:** Este benefício será calculado exclusivamente sobre o seguro de vida em grupo custeado integralmente pela empresa, não se aplicando a eventual seguro de vida complementar contratado pelo colaborador. O Pagamento do referido valor não gerará reflexos nas verbas rescisórias pagas.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS

A empresa manterá convênios com farmácias, para descontos e dilatação nos prazos de pagamento, para que os trabalhadores possam adquirir exclusivamente medicamentos sob receita médica. Os custos serão assumidos pelos usuários, com desconto em folha de pagamento, desde já autorizados.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - SAFRA

Tendo em vista a característica de sazonalidade da atividade da empresa, o empregador poderá utilizar-se de contrato por prazo determinado, pelo período da safra, anotando-os na carteira profissional do empregado ou então formalizá-los, na respectiva época, devendo-se colocar a data do início e constar a safra do ano correspondente, uma vez que não se sabe quando se dará o seu término. Adotar-se-á cláusula de experiência no contrato de safra pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias e mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Único:** A readmissão do empregado safrista para a safra seguinte e subsequentes não implicará em reconhecimento de unicidade contratual.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar o empregado, indicando por escrito, contra recibo passado pelo empregado, a falta grave cometida pelo mesmo.

**Parágrafo Único:** havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação, à empresa será facultado supri-lo mediante assinatura de duas testemunhas.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

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

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

A empresa anotarà na CTPS, a função do empregado na época da safra, convencionando-se que o empregador poderá determinar que o empregado exerça outra função na entressafra, desde que seja respeitado o nível salarial e a capacidade física, nos termos da CLT, sem

contudo implicar em desvio de função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA READMISSÃO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

No caso de readmissão de empregados para exercerem a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

**Parágrafo Primeiro:** Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato.

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

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

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

#### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REVISTA/BAFÔMETRO**

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

#### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE - MEMBROS DA CIPA**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 horas mensais. A jornada normal de trabalho será de 44 horas semanais, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas, inobstante o revezamento, sendo permitida a compensação de

horários.

**Parágrafo Primeiro:** Fica a critério da empresa estabelecer as escalas de revezamento, podendo, inclusive, adotar a escala relativa ao regime de 5 x 1 (cinco por um), que compreende labor em 05 (cinco) dias da semana, com uma jornada diária de 7h20, e o descanso no 6º (sexto) dia, sendo que a escala de folga deverá prever que os empregados tenham descanso no domingo ou outro dia da semana, de acordo com a Lei 605/49, o art. 7º e o Anexo I, item 17 do Decreto 27.048/49, ficando sempre limitada a jornada normal a 44 horas semanais e compensando-se, deste modo, todos os domingos e feriados existentes no ano, independentemente da folga recair nos dias especificados no calendário.

**Parágrafo Segundo:** Na elaboração da escala de folga ou rodízio de folga, a empresa deverá observar o que preceitua o art. 2º da Portaria nº 417/66 do Ministério do Trabalho, ou seja, a folga deverá recair necessariamente no domingo a cada 7 (sete) semanas de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Competirá a cada empresa de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho, dentro das normas aqui estabelecidas.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Caso a empresa opte pelo regime de compensação de jornada de trabalho, poderá adotar o seguinte regime:

- Extinção completa ou parcial do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados poderão ser compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que respeitados os intervalos de lei.
- Os trabalhadores em atividades administrativas poderão gozar permanentemente das mesmas condições acordadas na cláusula acima no que se refere à extinção do trabalho total aos sábados.

**Parágrafo Primeiro:** As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis também, ao empregado menor, nos termos do inciso I do art. 413 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Competirá a empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro das normas aqui estabelecidas. Com manifestação expressa das partes, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

Alternativamente à compensação prevista na cláusula 33, o excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de um ano a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme §§ 2º e 3º do art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei n.º 9.601/98 e pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2.001.

#### I - DO BANCO DE HORAS

O BANCO DE HORAS é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo em um sistema de compensação, formado por **DÉBITOS** e **CRÉDITOS**, sendo que por débito entende-se as horas a favor do **EMPREGADOR** e por crédito considera-se as horas a favor do **EMPREGADO**.

#### II - PERÍODO DE VIGÊNCIA

O período de vigência do BANCO DE HORAS é de 01 (um) ano, iniciando-se em 01/07/2013, com término em 30/06/2014.

#### III - PRÁTICA DO REGIME

**a** - A prática do regime BANCO DE HORAS consiste na antecipação de horas de trabalho ou liberação de horário para reposição com trabalho oportunamente, sendo dispensado o acréscimo do salário correspondente.

**b** - O sistema de compensação não prejudicará o direito dos empregados quanto aos intervalos de alimentação, descanso entre jornada e repouso semanal.

**c** - Através da adoção do BANCO DE HORAS a jornada diária e carga horária semanal de trabalho poderão ser **AMPLIADAS** ou **REDUZIDAS** nas épocas em que ocorrer maior ou menor volume de trabalho, de maneira que não exceda, no período de vigência deste acordo, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, apuradas individualmente, através do cartão-ponto de cada empregado.

**d** Poderá também a empresa mediante acordo escrito assinado pelo empregado, antes do término de vigência do presente instrumento, em caráter excepcional e por liberalidade, não importando em inovação ou quebra do presente acordo, pagar em espécie as horas extras prestadas, com os adicionais legais.

#### **IV – PROPORÇÃO**

As horas excedentes à sua jornada normal de trabalho, serão compensadas por ausências ao trabalho, na proporção de 01:00 (uma) hora de trabalho, por 01:00 (uma) hora de descanso.

#### **V – COMPENSAÇÃO**

No decorrer do período de vigência do BANCO DE HORAS, a compensação das horas laboradas pelos empregados além da jornada diária contratual, se dará nos momentos de menor acúmulo de serviços, de acordo com autorização da Chefia do Setor, de comum acordo com o empregado.

#### **VI - HORAS NÃO COMPENSADAS**

##### **a – Término do período:**

Ocorrendo o término do período previsto na cláusula 04, sem que tenha havido a compensação do total das horas, o saldo existente deverá ser pago ao empregado, com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, diretamente em folha de pagamento, do mês a que pertencer o dia do término deste. Por outro lado, quando o trabalhador for devedor de horas de trabalho, as mesmas serão descontadas em sua folha de pagamento, calculando-as sobre o salário nominal sem o acréscimo do adicional de 50%.

**b – Rescisão do empregado:** ocorrendo rescisão contratual do empregado, no decorrer do período de vigência do BANCO DE HORAS, e havendo saldo de horas antecipadas e não compensadas, as mesmas deverão ser pagas em rescisão contratual com o acréscimo do adicional de 50%. Por outro lado, quando o trabalhador for devedor de horas de trabalho, as mesmas serão descontadas em sua rescisão contratual, calculando-as sobre o salário nominal sem o acréscimo do adicional de 50%.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO PONTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria n.º 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedada qualquer anotação por outra pessoa.

**Parágrafo Terceiro:** Não serão considerados como extras, os cinco minutos que antecedem e/ou posteriores às anotações do cartão ponto diário.

**Parágrafo Quarto:** As ausências ao trabalho não remuneradas e as horas extras efetuadas após o fechamento do cartão ponto, serão computadas no mês subsequente, com base na remuneração deste mês.

**Parágrafo Quinto:** O empregador utilizará de controles manuais ou eletrônicos de apuração da jornada de trabalho do empregado, ficando autorizado a adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho obedecendo os termos contidos no artigo 3º da Portaria nº 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego. Os empregados assinarão os controles mensalmente, onde constarão os horários de trabalho.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

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

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA ESPECIAL**

A empresa poderá adotar jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sendo que o excesso de jornada na semana de 48 horas será compensada com a redução na semana subsequente de 36 horas, sem prejuízo da remuneração mensal, bem como todos os domingos e feriados laborados no ano estarão, da mesma forma, compensados, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais, salvo quanto ao adicional para a jornada noturna.

**Parágrafo Único:** Caso a empresa decida pela implantação da jornada especial mencionada nesta cláusula deverá firmar com o empregado um termo, onde o empregado dê sua aquiescência. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESCALA DE FOLGAS**

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a empresa deverá elaborar escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês, de quais serão seus dias de folga.

### **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

Para os empregados com menos de 1 (um) ano de serviço na empresa e que rescindam seus contratos de trabalho, desde que tenham no mínimo 6 (seis) meses de contrato, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondente aos meses ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S**

Quando necessários na execução dos serviços, a empresa fornecerá, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado deverá assinar um documento que comprove que recebeu os uniformes, ferramentas e EPI's.

**Parágrafo Segundo:** O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber e indenizar a empresa por extravio, bem como por dano, desde que haja nesta última hipótese, imprudência, imperícia ou negligência, devidamente comprovadas, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

**Parágrafo Terceiro:** A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados, constituirão motivos de dispensa por justa causa.

**Parágrafo Quarto:** Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, em caso de não devolução.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

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

EPC's.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAME MÉDICO

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

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

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

## PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SESMT

As entidades acordantes convencionam que pleitearão junto à DRT o credenciamento provisório dos profissionais que compõem o SESMT, que estiverem fazendo curso regular de referida formação técnica.

**Parágrafo Único:** Nos termos da NR-31, item 31.6.10, as partes acordam que a EMPREGADORA, por manter atividades agrícolas e industriais interligadas, poderá constituir um único Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT - que será dimensionado de acordo com os critérios estabelecidos na NR-4. Esse órgão tratará das questões relacionadas à segurança e saúde de todos os seus empregados, independentemente de categoria profissional.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS À DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GARANTIAS GERAIS**

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL**

O desconto da mensalidade sindical dos associados do sindicato será feita pela empresa diretamente em folha de pagamento, conforme determina o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores, por escrito e notificada a empresa pela entidade profissional, com a indicação do valor da mensalidade.

**Parágrafo Primeiro:** Os descontos das mensalidades em folha de pagamento somente poderão cessar após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação do sindicato dos trabalhadores beneficiado ou após comprovado pela empresa o desligamento do empregado por demissão, transferência ou aposentadoria, ficando proibido o pedido de exclusão do quadro social do sindicato, apresentado através do Departamento Pessoal da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Quando autorizado o desconto da mensalidade em folha de pagamento, o sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual de mensalidade, hipótese em que valerá como tal o demonstrativo de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A partir de 01/08/2013, a empresa descontará mensalmente na folha de pagamento de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, a importância de R\$ 9,10 (nove reais e dez centavos).

**Parágrafo Único:** Fica garantindo o direito de oposição dentro do prazo de dez dias contados da data do primeiro pagamento reajustado, na sede do Sindicato Profissional, ficando proibido o pedido apresentado através do Departamento Pessoal da empresa, devendo ser recolhido até o dia 10 do mês subsequente, em guias próprias emitidas pelo Sindicato. A multa pelo não recolhimento é de 10% (dez por cento) do valor da guia.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Fica convencionado que a rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, cujo vencimento venha a cair em qualquer dia do mês de março, a empresa fica obrigada ao desconto compulsório da contribuição sindical.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RESPEITO ÀS CLÁUSULAS ACORDADAS**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO MISTA SINDICAL DE CONCILIAÇÃO**

A empresa e o Sindicato acordantes comprometem-se a se submeterem à Comissão Mista Sindical de Conciliação, sito à Av. Bento Munhoz da Rocha Neto, 731, Maringá-PR, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho vigente, firmada entre o Sindicato da Indústria do Açúcar no Estado do Paraná e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Maringá, com a finalidade de dirimir as controvérsias decorrentes do contrato de trabalho através da conciliação, nos termos da Lei 9.958/2000, ficando as partes acordantes obrigadas a primeiro exaurir a via conciliatória.

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

**Parágrafo Segundo:** O empregado, associado ou não ao Sindicato, somente poderá ingressar no judiciário para pleitear eventuais direitos, após submetê-los à negociação perante a Comissão de Conciliação Prévia, e desde que resultem infrutíferas as conciliações, devidamente comprovada através de documento hábil emitida pela mesma.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - VALIDADE DO ACORDO COLETIVO**

As normas contidas neste instrumento são fruto de amplo processo negocial, no curso do qual as partes fizeram recíprocas concessões, constituindo verdadeira manifestação da vontade. Prevalecem, portanto, as condições contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, específica e inerente aos trabalhadores e a empresa, não havendo que se falar em aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADE**

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

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

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

Os entendimentos com vistas a efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 01 de maio de 2015 a 30 de abril de 2017 deverão ser iniciados sessenta dias antes do término de vigência do presente Acordo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADROS DE AVISOS**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RESGATE DO PIS**

A empresa celebrará convênio com a CEF (Caixa Econômica Federal), para crédito dos valores relativos ao PIS, na folha de pagamento.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

Para dirimir quaisquer dúvidas à presente, fica eleito o foro da Vara do Trabalho de Maringá.

Por assim haverem convencionado, assinam este em 02 (duas) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo depositado, registrado e arquivado através de requerimento ao Ministério do Trabalho e Emprego por meio de transmissão pelo Sistema Mediador, nos termos da Instrução Normativa nº 11 de 25/03/2009.

**TOSHIKATU GONDO  
DIRETOR  
USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA**

**JULIO CESAR MENEGUETTI  
DIRETOR  
USINA DE ACUCAR SANTA TEREZINHA LTDA**

**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**