MINISTÉRIO DO TRABALHO
SDT
MARINGÁ
DRT - PR

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO-2007/2008

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado como empregadora a Bolada Alimentos Ltda.CNPJ 73.517.278/0001-04, no final assinado por seu presidente e de outro lado o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Maringá MTB 326903/76, CNPJ 76.349.919/0001-57, por seu Diretor Presidente, infra firmado, devidamente autorizado pela respectiva Assembléia Geral, tem justo e contratados firmar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, a reger-se pelas cláusulas adiante:

01. **PRAZO DE VIGÊNCIA**:
O presente Acordo coletivo de trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, de 01 de Junho de 2007 à 31 de Maio de 2008.

02. **PRORROGAÇÃO**:
O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, deste Acordo Coletivo de trabalho, ficará subordinada às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT, devendo os entendimentos com relação à próxima convenção iniciarem 60 (sessenta) dias antes do término da presente.

03. **REAJUSTE E AUMENTO SALARIAL**:
Os **salários** vigentes em Maio de 2006, serão reajustados pelo percentual único e negociado de 5,0% **(Cinco por cento),** correspondente ao período de 01.06.2007 à 31.05.2008.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão compensados dos reajustamentos supra todos os aumentos, reajustamentos e antecipações, abonos espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas da Justiça do Trabalho ou normas legais, havidos a partir de 01.06.2006, inclusive, até 31.05.2007, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito expressamente concedidos a este título.

04. **SALÁRIO NORMATIVO**:
Fica assegurado os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, a partir de 1º de Junho de 2007, o salário normativo a seguir especificado:

4.1 JORNADA DE 6 HORAS DIÁRIAS (DE SEGUNDA A SÁBADO)
a) R$380,00 mensais de ingresso;
b) R$400,00 para os trabalhadores que estão na empresa há mais de 60 (sessenta) dias e os admitidos após a data-base, vencido 60 dias no emprego, terão direito a receber o salário de efetivação.

4.2 JORNADA DE 7 HORAS E 20 MINUTOS DIÁRIAS (DE SEGUNDA A SÁBADO)
a) R$ 400,00 mensais de ingresso;
b) R$ 490,00 para os trabalhadores que estão na empresa há mais de 60 (sessenta) dias e os admitidos após a data-base, vencido 60 dias no emprego, terão direito a receber o salário de efetivação.

4.3 JORNADA DE 8 HORAS (DE SEGUNDA A SEXTA) MAIS 4 HORAS AOS SÁBADOS
a) R$ 400,00 mensais de ingresso;
b) R$ 490,00 para os trabalhadores que estão na empresa há mais de 60 (sessenta) dias e os admitidos após a data-base, vencido 60 dias no emprego, terão direito a receber o salário de efetivação.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados atuais que optarem em trocar de jornada de trabalho deverão fazer requerimento a empresa.

05. **DO DIA DO PAGAMENTO**:
Os salários serão pagos no quinto dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado.

06. **ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**:
Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 03 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

07. **AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**:
A empresa poderá descontar, mensalmente, dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em lei, outros descontos tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmio de seguro de vida e seguro saúde, assistência médica laboratorial, odontológica e farmacêutica, vale refeição, vale transporte, mensalidade e despesas efetuadas na associação de funcionários, empréstimo e/ou adiantamentos, telefonemas,

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SDT
MARINGÁ
DRT - PR

prejuízos causados, mensalidades ao Sindicato, fotocópias, marmitas, uniformes de uso facultativo, doces, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, e que reverta em benefício deste ou de seus dependentes, desde que previamente autorizados, por escrito.
Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo e associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

08. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**
Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.
Fica convencionado que a empresa entregará obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

09. **CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**
Do período do mês de maio a dezembro a empresa poderá celebrar contrato por tempo determinado devido aumento de produção programado para esta época conforme art. 445 e 451 da CLT.
O contrato por prazo determinado será celebrado em duas etapas sendo a primeira por 03 (três) meses renováveis por mais 03 (três) meses. Se no fim do prazo previsto o empregado não for dispensado, passara o contrato a vigorar por prazo indeterminado.

10. **AFASTAMENTO POR AUXILIO DOENÇA**
O contrato de experiência ou contrato por prazo determinado 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.

11. **HORA EXTRAORDINÁRIAS**
- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com adicional de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora comum para as primeiras 40 horas mensais; as demais serão pagas com adicional de 60,0% (Sessenta porcento) exceto as laboradas em descansos semanais remunerados e feriados quando serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

12. **ADICIONAL NOTURNO**
As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 60 minutos, porém pagas com acréscimo de 40%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no art. 73, da CLT.

13. **FECHAMENTO ANTECIPADO NO 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 no dia 20 de cada mês.

14. **CARTÃO PONTO:**
Será obrigatória a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado vedada qualquer anotação por outra pessoa. A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término de intervalo da refeição. Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

Sempre que o empregado julgar necessário, ser-lhe-á facultada consulta ao respectivo cartão ponto, a fim de dirimir dúvidas existentes.

15. **ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE:**
Abono de faltas ao empregado estudante, para prestação de exames em estabelecimento oficial ou reconhecido de ensino, quando tais exames coincidirem com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72(setenta e duas) horas e mediante comprovação posterior.

16. **AUSÊNCIA JUSTIFICADA:**
O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário e mediante comprovação, por 01 (um) dia para internação hospitalar do cônjuge ou filho dependente, quando coincidente com o dia normal de trabalho.

17. **EVENTUAIS ATRASOS:**
Eventuais atrasos no início da Jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados, em contrapartida no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários o tempo que anteceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinário.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SDT
MARINGÁ
DRT - PR

18. **ATESTADOS MÉDICOS**

A empresa deverá considerar os atestados de saúde emitidos por médicos desde que tenham CRM, assinatura do médico e o SID discriminando o motivo do atestado.

19. **REDUÇÃO DE INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO**:
Será facultado à empresa, desde que possua refeitório e desde que o processo operacional assim o permita, estabelecer um intervalo de 30 (trinta) minutos para descanso e refeição, não computado na jornada de trabalho.

A empresa celebrará acordo com seus empregados, o qual será ratificado ou não pelo sindicato profissional, no prazo de 30 (trinta) dias da data de sua entrega àquela entidade, que poderá convocar assembléia para examinar e decidir a respeito.

20. **INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO**
O trabalhador do turno de 6 horas terá 15 minutos para descanso e refeição, não computado na jornada de trabalho.

21. **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**:
A empresa poderá optar pelo regime de compensação de horas de trabalho, adotando os seguintes procedimentos:

a) Compensação das horas de trabalho relativas aos sábado e/ou dias pontes, com acréscimo de, no máximo, 02(duas) horas diárias, respeitados os intervalos legais.

Caberá à empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo, com os seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito da compensação, total ou parcial do expediente aos sábados e/ou pontes, dentro do limite fixado. Em assim, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observados os critérios de proteção do trabalho do menor, encaminhando-se cópia do acordo para o Sindicato.

b) Jornada Especial 12x36: a empresa poderá adotar no setor de Segurança Patrimonial, a jornada especial de 12(doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, respeitando sempre o limite constitucional de 44(quarenta e quatro) horas semanais, não gerando tal procedimento, obrigação de pagar quaisquer adicionais.

PARÁGRAFO ÚNICO: As prorrogações de jornada de trabalho, além do horário estabelecidos para as compensações previstas nesta cláusula, realizadas em razão de serviços inadiáveis, não descaracterizam os respectivos Acordos de Compensação.

22. **BANCO DE HORAS**:
Observando o determinado no Art.6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.
a) As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.
b) A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pelas empresas, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

23. **TREINAMENTO EM SEGURANÇA NO TRABALHO**:
Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado parcial, ou integralmente, à treinamento com equipamento de proteção individual e conhecimento das áreas de trabalho, bem como das atividades da empresa.

24. **VESTUÁRIO**:
Fornecimento gratuito de vestuário comum, EPI (Equipamento de Proteção Individual), ferramentas e outros instrumentos próprios para o trabalho, aos empregados com obrigatoriedade de uso por parte destes, quando exigidos pela empresa ou pela Lei, para a prestação de serviços.

Na rescisão de contrato de trabalho ou na data de substituição de uniformes, EPI e outros instrumentos de trabalho, o empregado se obriga a devolver o que anteriormente lhe fora fornecido, sob pena de desconto do valor correspondente nas verbas a ele devidas.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SDT MARINGÁ
DRT - PR

25. **CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**:
Não poderá ser descontado do salário do empregado os valores referente a cheques irregulares ou sem provisão de fundos, recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

26. **CARTA-AVISO DE DISPENSA**:
O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo esclarecendo, ainda, se será trabalhado ou indenizado.

27. **RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**:
No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá entregar carta-aviso aos empregados, contra recibo.

28. **FÉRIAS PROPORCIONAIS**:
Para os empregados com menos de 01 (um) ano e mais de 03 (três) meses de serviço efetivo na empresa e que solicitem demissão, ficará assegurado o pagamento das férias proporcionais, correspondente aos meses trabalhos.
Considera-se como mês, para efeito desta cláusula, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

29. **PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**:
Para o empregado demitido ou demissionário, a empresa disporá dos seguintes prazos de pagamento das verbas rescisórias:

- ⇨ Até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;
- ⇨ Até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

Parágrafo único – na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontraversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no "caput" desta cláusula.

30. **CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO**:
Serão asseguradas as seguintes condições de higiene e conforto aos trabalhadores:

a) Sanitários separados para homens e mulheres, em adequada situação de limpeza;
b) Armários individuais.

31. **PRIMEIROS SOCORROS**:
A empresa, quer seja no período diurno ou noturno, para casos de acidentes de trabalho ou mal súbito, manterá caixa de primeiros socorros em local apropriado.

32. **QUADROS DE AVISOS**:
A empresa afixará em seus quadros de avisos, comunicações de autoria e responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, desde que assinados por sua diretoria e previamente aprovados pela direção da empresa.

33. **IGUALDADE ENTRE SEXO:**
Garantia de salários ao homem, para trabalho igual, registrado em carteira, da função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsão legal.

34. **TESTE ADMISSIONAL:**
A realização de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias.

35. **ESCALA DE FOLGAS:**
Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a empresa elaborará escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixado nos Quadros de Avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês de quais serão seus dias de folga.

36. **REVISTA:**
Em caso de revista nos empregados, a mesma será em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se constrangimento, quando não for utilizado equipamento adequado.

MINISTÉRIO DO T... SDT MARINGÁ DRT PR

37. **ELEIÇÃO SINDICAL**:
No dia da eleição sindical, desde que expressamente comunicado por escrito pelo sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a empresa designará local apropriado para o processo de votação, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

38. **EXAME DEMISSIONAL**:
Os exames médicos demissionais serão realizados obrigatoriamente até a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180(Cento e Oitenta) dias..

39. **COMISSÃO EXTRAJUDICIAL PARITÁRIA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DE CONFLITOS TRABALHISTAS.**
As partes poderão instituir na forma da Lei 9.958 de 12/01/2000, a Comissão Paritária de Conciliação Prévia de conflitos trabalhistas para tentativas de solução dos conflitos trabalhistas individuais através de termo aditivo em separado do Acordo Coletivo de Trabalho.

40. **MULTA:**
Fica estipulada multa de 10%(dez por cento) do salário normativo da categoria vigente na época, por empregado, nos casos de descumprimento as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, revertendo o valor a parte prejudicada.

Não se aplica esta multa quando a cláusula, em seu bojo, já estabelecer penalidades a respeito.

41. **FORO**:
O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista com vistas ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, será a Junta de Conciliação de Julgamento ou Juiz de Direito, da localidade onde o empregado presta seus serviços ao empregador.

E por haverem convencionado, assinam esta em 03 (três) vias de igual teor e forma, para o fim de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de conformidade com o disposto no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Campo Mourão, 02 de Junho de 2007.

Bokada Alimentos Ltda
CNPJ 73.517.278/0001-04
Augusto Tezelli Netto
CPF: 152.422.939-34

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Maringá.
CNPJ 76.349.919/0001-57
Rivail Assunção da Silveira
CPF: 144.518.169-04

TESTEMUNHAS:

1) _____
Rosana Rinaldo
CPF: 658.863.999-68

2) _____
Edemir Nicolau Medeiros

Homologação (Homo) no verso