MINISTÉRIO DO TRABALHO
SDT
MARINGÁ
DRT - PR

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
LATICÍNIOS
2003/2004

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, a **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS E PRODUTOS DERIVADOS DO PARANÁ**, e de outro lado, o **SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO de MARINGÁ,** nos termos do art. 611, parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

01. VIGÊNCIA

A vigência desta convenção coletiva de trabalho é de 1º de novembro de 2003 a 31 de outubro de 2004.

02. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de novembro de 2004 a 31 de outubro de 2005, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

03. CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias econômica e profissional, da indústria de laticínios e produtos derivados (fabricação de queijo, iogurte, coalhada, requeijão, ricota, doce de leite, resfriamento e pasteurização, leite condensado, dietético, nata, leite fermentado com lactobacilos, creme de leite, fabricação de manteiga, produtos assemelhados e afins).

04. BASES TERRITORIAIS DAS ENTIDADES SINDICAIS PATRONAL E DOS TRABALHADORES:

- SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS E PROD. DERIVADOS...PR

Nos limites das bases territoriais das Entidades Sindicais Profissionais aqui definidas.

- SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ

Alto Paraná, Atalaia, Anglo, Astorga, Barbosa Ferraz, Campo Mourão, Cruzeiro do Sul, Dr. Camargo, Engenheiro Beltrão, Farol, Fênix, Floraí, Floresta, Floriano, Iguaraçu, Itambé, Ivatuba, Jussara, Luiziana, Mamborê, Mandaguaçú, Mandaguari, Marialva, Maringá, Nova Esperança, Nova Londrina, Loanda, Ourizona, Paiçandú, Paranacity, Paranavaí, Peabirú, Presidente Castelo Branco, Quinta do Sol, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Ivaí, São João do Caiuá, Sarandí, Terra Rica, Tamboara e Uniflor.

Parágrafo único - Os municípios já criados e aqui nominados e os novos municípios que oficialmente forem criados em função de desmembramento de outro município até então pertencente a base territorial de qualquer das Entidades Profissionais acima mencionadas, nela se compreendem.

05. - REAJUSTE SALARIAL

Para os empregados que percebem salários até R$ 1.300,00, em novembro/03, as empresas concederão reajuste salarial no percentual de 16,15% (dezesseis vírgula quinze por cento) que incidirá sobre os salários de **novembro/02**.

Para os empregados que percebem salários acima de R$ 1.300,00, em novembro/03, as empresas concederão reajuste salarial igual a R$ 209,95 fixos.

Serão deduzidas as antecipações espontâneas ou legais, concedidas no período, com exceção das resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo único. Tendo em vista que a presente convenção coletiva está sendo assinada no mês de dezembro/2003, as eventuais diferenças de salário, decorrentes da aplicação dos percentuais negociados nesta convenção serão pagas junto aos salários do mês de dezembro/03.

06. - SALÁRIO NORMATIVO

Garantia de salário normativo de ingresso para a categoria profissional, pelo qual nenhum trabalhador poderá perceber menos do que R$ 378,40 (trezentos e setenta e oito reais e quarenta centavos) mensais.

07. - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão um adiantamento salarial de, no mínimo, 40% (quarenta por cento), sobre o salário do mês anterior, até 16 (dezesseis) dias após a realização do último pagamento, podendo ser representado por outros valores, como vale-mercado.

08. - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor normal, para as duas primeiras horas; as excedentes das duas horas diárias, com o acréscimo de 80% (oitenta por cento), sobre o valor da hora normal.

- quando não for concedida a folga correspondente em outro dia da semana, as horas trabalhadas nos domingos ou feriados civis e religiosos serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

09 . - 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 e FGTS.

10. - 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% (quarenta por cento), já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT, mantidas as condições mais favoráveis já existentes.

11. - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, ficando esclarecido que férias totais ou parciais e substituição superior a 29 dias não caracterizam eventualidade.

12. - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de salário igual, para trabalho igual, registrado em carteira, da função real exercida pela mulher na empresa, para que não receba remuneração inferior à função menos especializada exercida pelo homem.

13. - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na

CONFERE COM ORIGINAL

função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa nº 1, do TST).

14. - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função (Instrução Normativa nº 1, do TST).

15. - PROMOÇÕES

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão obrigatoriamente anotados na carteira profissional.

16. - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas normais.

17. - 13º SALÁRIO DO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas pagarão o 13º salário para os empregados afastados pela Previdência Social, por menos de 06 (seis) meses, sem considerar o período de afastamento.

18. - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

A empresa anotará na carteira de trabalho de seu empregado o cargo por ele exercido, conforme Código Brasileiro de Ocupação - CBO, com a nomenclatura definida pela estrutura de cargos da empresa, desde que não venha colidir com o CBO, atribuindo-lhe, sempre que possível, atividades que lhe sejam compatíveis.

19. - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica convencionado que as empresas, por ocasião da celebração do contrato de experiência, entregarão obrigatoriamente cópia do referido contrato ao empregado.

O contrato de experiência ficará suspenso em caso de afastamento do trabalhador por motivo de infortúnio no trabalho ou por doença, durante o respectivo período, completando-se o tempo nele previsto após o término do benefício previdenciário.

20. - CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões, quando de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras, ou compensação correspondente.

21. - FÉRIAS

- **PROPORCIONAIS:** serão concedidas férias proporcionais (indenizadas), para os empregados com menos de um ano de trabalho que venham a rescindir seus contratos.
- **P/CASAMENTO:** fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicação à empregadora com 30 dias de antecedência.
- **INÍCIO:** as férias coletivas ou individuais não deverão iniciar nos dias 24 e 31 de dezembro.

22. - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário 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, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (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 da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

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

Quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com seus empregados, alternativamente:

a)- reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas relativas à compensação.

b)- pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme o previsto nesta convenção.

No acordo de compensação de jornada de trabalho, deverá constar, obrigatoriamente, o início e término de jornada, bem como o período destinado ao repouso e alimentação.

23. - JORNADA INTERMITENTE

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos.

24. - JORNADA INCOMPLETA

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas em um dia ou antes de completarem a jornada normal, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia, salvo acordo de compensação.

25. - DESCANSO DE CARNAVAL REMUNERADO

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

26. - ESCALA DE REVEZAMENTO DE FOLGA

Para o trabalho, sob o sistema de revezamento de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que o empregado tenha conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga.

27. - FORNECIMENTO DE LANCHES

Em caso de prorrogação da jornada de trabalho além de 2 horas extraordinárias, as empresas fornecerão gratuitamente um lanche a todos os empregados em tal situação.

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino ou aquelas abrangidas por imposições legais, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados.

28. - AJUDA ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão, para os empregados que percebem até cinco salários mínimos, uma ajuda alimentação, no valor mínimo de R$ 45,00 (quarenta e cinco reais), através das seguintes modalidades, a critério da empresa: a) cesta básica propriamente dita; b) vale-mercado; c) gêneros alimentícios produzidos pela própria empresa; e, d) em dinheiro.

Poderá ser adotado o Programa de Alimentação do Trabalhador, com o desconto legal previsto, alertando, para a observância das regras próprias atinentes a este Programa.

O benefício que ora se concede não é considerado como salário "in natura" e não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.

29. - JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a)- para hospitalização: por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, a companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

b)- do estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, desde que haja aviso antecipado de 72 horas, com posterior comprovação documental.

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

Fica vedada a prorrogação habitual de horário de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

30. - CARTÃO PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão-ponto, ou outro meio de controle de freqüência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, o que deverá ser feito junto ao Serviço de Pessoal.

31. - 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, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

32. - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de cartão ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria nº 3.082, de 11.04.84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

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

Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá ser anotado no cartão ponto.

33. - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários, seguros, supermercados, farmácias, fundação e assistência de saúde, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

34. - DO DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.

35. - PAGAMENTO EM CHEQUE

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria 3.281, de 07.12.84, do MTB.

36. - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS.

37. - 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.

38. - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O pagamento do adicional de insalubridade previsto na legislação não desobriga a empresa buscar resolver as causas geradoras da insalubridade.

Os exames periódicos de saúde dos funcionários que percebem o adicional de insalubridade estarão também direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco se encontram submetidos.

39. - CHEQUES IRREGULARES

O funcionário somente será responsável pelo ressarcimento de cheques irregulares, se o mesmo tiver conhecimento das normas internas da empresa sobre o assunto, e se ficar claramente evidenciado o não cumprimento das mesmas.

40. - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

- GESTANTE: garantia de emprego ou salário, por opção da empresa, à empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previdenciário, não podendo ser concedido neste período, o aviso prévio.

Desde a comunicação da concepção é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas e equipamentos reprográficos, bem como junto a terminais de vídeo, durante os 3 primeiros meses de gestação.

- PAI: garantia de emprego e salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 60 (sessenta) dias após.

-ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

-APOSENTADORIA: aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 05 (cinco) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, fica garantido o emprego e salário, no período de 24 (vinte e quatro) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria.

Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito à estabilidade

- RETORNO DAS FÉRIAS: Garantia de emprego até 30(trinta) dias após o retorno das férias.

Parágrafo único - Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- rescisão de contrato por justa causa;
- término de contrato por prazo determinado;
- pedido de demissão; e,
- acordo com o empregado, homologado pela Entidade.

41. - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SDT
MARINGÁ
DRT - PR

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SDT
MARINGÁ

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.

42. - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes da legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual (EPI), gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou por elas exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.

Quando se constituir exigência da empresa a utilização de uniformes, elas os fornecerá na quantidade necessária, para poder permitir sua lavagem e nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

As empresas que possuam serviço de lavanderia próprios, ficam dispensadas dessa exigência.

43. - CIPA

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

a)- O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da data da posse dos Cipeiros.

b)- O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

c)- A empresa comunicará ao Sindicato Profissional sobre a deflagração do processo eleitoral, bem assim o seu resultado.

44. - 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.

45. - CONDIÇÕES DE HIGIENE E ASSEIO

São assegurados aos trabalhadores:

- Sanitários separados para homens e mulheres, em condições de higiene;
- Água potável;
- Armários individuais;
- Chuveiros.

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposições legais, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de conservação e aquecimento das mesmas.

46. - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida, semestralmente, a análise bacteriológica que poderá ser elaborada nos próprios laboratórios das empresas. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

47. - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

Em caso de acidente do trabalho, receitas médicas cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas, por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

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 no mais breve tempo possível.

48. - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho ou credenciados pela Entidade Profissional, a critério da empresa, dentro do horário de trabalho do empregado - salvo nos casos do admissional - não coincidindo com o período de gozo das férias do mesmo.

49. - ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para-estatais e Sindicato que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

50. - CONVÊNIOS MÉDICOS E SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

51. - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as Entidades convenentes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais das que seguem:

a)- a adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria Nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário normativo:

b)- auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do valor do salário normativo, independentemente de comprovação por parte da empregada;

c)- local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com 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 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 integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estiverem 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 o auxílio-creche será devido a cada filho individualmente.

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

52. - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria.

Em caso de trabalho temporário observarão os critérios legais vigentes, inclusive o previsto pelo artigo 16, do Decreto 73.841, de l3.03.74.

53. - SAQUE DO PIS

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de no mínimo quatro horas, durante o expediente bancário.

Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênios ou posto bancário.

54. - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas concederão, a título de auxílio funeral, ao conjunto de seus dependentes legais, a importância correspondente a 3 (três) salários normativos, em caso de falecimento de empregado. Esta cláusula não se aplica às empresas que já concedem, às suas custas, o benefício de seguro de vida em grupo.

55. - AUTOMAÇÃO

As empresas que adotarem processo de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa do empregado, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

a)- as empresas deverão fornecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

b)- o processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta das mesmas.

c)- os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

56. TRANSPORTE

As empresas fornecerão o vale-transporte para os empregados que o utilizam, até o último dia anterior àquele em que serão utilizados, efetivamente.

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve de seus operadores as empresas pagarão, normalmente, o salário referente ao dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado, aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

A reposição dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

57. REVISTA

Em caso de revista nos empregados, a mesma será em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se constrangimentos.

58. AVISO PRÉVIO

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

A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio, porém vedado cumpri-lo em casa.

Feita a escolha, caberá às empresas especificarem, em todas as vias, do aviso prévio, dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias

59. INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data base da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238).

Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro de 30 (trinta) dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese do vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (novembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

60. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato 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.

61. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

As empresas abrangidas apor esta convenção disporão dos seguintes prazos, para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por tempo 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 de serviço até a data do efetivo pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela comprovada ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, até o décimo dia, à respectiva Entidade dos Trabalhadores, que terá 5 (cinco) dias para sua manifestação.

Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

Parágrafo único - Ao empregado fica assegurado o direito de percepção das verbas incontroversas, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, dentro dos prazos estabelecidos no "caput" desta cláusula.

62. ACERVO TÉCNICO

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

63. TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

64. ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas mediante entendimento prévio com a Entidade Sindical destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

65. SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do respectivo Sindicato Profissional, em (2) dois dias por ano, local e meio para esse fim.

As datas serão convencionadas de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada de trabalho.

66. DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos, até 10 dias no ano, com o limite de um por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovado.

67. 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 e em defesa dos legítimos interesses e direitos da empresa, nas dependências desta, incidirem em práticas de atos que os levem a responder ação penal.

68. AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se às empresas utilizarem do convênio ME - Salário Educação para a concessão de bolsas de estudo do 1º Grau em escolas particulares, à filhos de funcionários.

69. TESTE ADMISSIONAL

A operação de teste prático-operacional não poderá ultrapassar de um dia.

A empresa que possuir refeitório próprio fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

70. QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo segundo do art. 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, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante prévio conhecimento da empregadora.

71. MENSALIDADE SINDICAL

O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato, será feito pelas empresas diretamente em folha de pagamento, conforme determina o artigo 545, da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores, por escrito e, notificadas as empresas pela Entidade Profissional, com a indicação do valor da mensalidade.

Os descontos das mensalidades em folha de pagamento somente poderão cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após comprovado pela empresa, o desligamento do empregado, por demissão, transferência ou aposentadoria, ficando proibido os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através do departamento pessoal das empresas.

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 envelope de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

72. BANCO DE HORAS

Observado o determinado no artigo 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 desta convenção, 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 uma banco de horas.

§ 1º - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão obrigatoriamente convocar o Entidade Sindical de Trabalhadores para participar da negociação para a fixação de regras relativas à flexibilização da jornada.

§ 2º - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos firmados 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/apuraçào das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

73. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Se na vigência desta convenção coletiva de trabalho a contribuição sindical for reduzida em seu valor ou extinta, as empresas descontarão a Contribuição Confederativa, em valor e data a ser oportunamente informada às empresas.

74. DA 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 base territorial, para promoverem as conciliações, observadas as normas legais previstas na legislação pertinente.

75. JORNADA DE TRABALHO DE VIGIAS E GUARDIÕES

Fica reservado às empresas e empregados nessas funções, deliberarem, através de acordo escrito, que será homologado pela Entidade Sindical dos Trabalhadores, acerca da jornada de trabalho e períodos de descanso, tornando possível a implementação do sistema 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, respeitando-se o limite de 44 horas semanais.

Parágrafo único - Em se adotando tal sistema ou outro similar, fica o empregador desobrigado de qualquer ônus que não o pagamento do adicional noturno. Não se entendendo, pois, como hora extraordinária, aquela cumprida após a 8ª. diária, a vista da compensação que se opera.

76. EVENTUAIS ATRASOS

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações do horário no registro ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SDT
MARINGÁ
DRT - PR

77. 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, as empresas se comprometem a comunicar ao Sindicato laboral a existência de vagas em seu quadro de pessoal.

78. RESCISÃO CONTRATUAL

Para fins de homologação das rescisões contratuais, será parte integrante dos documentos obrigatórios, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc.) a fim de que se possa comprovar a exatidão dos valores constantes do termo de rescisão de contrato de trabalho – TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante do verso do TRCT.

79. PENALIDADES

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 5%(cinco por cento) do salário normativo, por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multa específica.

80. FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente convenção será o da Vara do Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

Por assim haverem convencionado, assinam esta, em 4 (quatro) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo duas 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.

Curitiba, 18 de dezembro de 2003.

SINDICATO DAS INDS. DE LATICÍNIOS E PROD. DERIVADOS DO PARANÁ

Wilson Thiesen
Presidente

SIND. TRAB. INDS. DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ

Rivail A da Silveira
Presidente

MINISTÉRIO DO TRABALHO - EMPREGO

Subdelegacia Regional do Trabalho de Maringá nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.

Maringá, 12 de JANEIRO de 2004

José Icácio dos Santos
Chefe Subst. da Seção de
Relações do Trabalho
0256052

CONFERE COM ORIGINAL
RCG NO MTA/DRT