CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ
2006/2007

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ, NO ESTADO DO PARANÁ,** Código da Entidade: 001.154.88306-7; CNPJ: 76.695.717/0001-67 e de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ E REGIÃO,** Código da Entidade: 016.156.01133-2; CNPJ: 76.349.919/0001-57 nos termos do art. 611, Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:
MTB326903/76

01. VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho terá vigência por 12 (doze) meses, a partir de 1° de maio de 2006, para findar, pois, em 30 de abril de 2007.

02. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1° de maio de 2007 a 30 de abril de 2008 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta convenção.

03. CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais das **indústrias de torrefação e moagem de café** nos municípios de: Alto Paraná, Atalaia, Ângulo, Astorga, Barbosa Ferraz, Campo Mourão, Cruzeiro do Sul, Dr. Camargo, Engenheiro Beltrão, Fênix, Floraí, Floresta, Floriano, Iguaraçu, Itambé, Ivatuba, Jussara, Luiziana, Mamborê, Mandaguaçú, Mandaguari, Marialva, Maringá, Nossa Srª das Graças, 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 acima mencionada, nela se compreendem.

04. REAJUSTE SALARIAL

Os salários do mês de maio/2006 serão reajustados com o percentual de 5% (cinco por cento), aplicados sobre os salários de maio/2005, já reajustados pela convenção coletiva de trabalho 2005/2006.

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

05. ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos ou empresas constituídas após a data-base, reajustamento salarial será proporcional aos meses trabalhados.

06. SALÁRIO NORMATIVO

Ficam garantidos os seguintes salários normativos para a categoria profissional, pelo qual nenhum trabalhador, a partir de maio/2006, poderá perceber menos do que:

- **Salário normativo** - na data de admissão, o valor correspondente a R$ 453,20 (quatrocentos e cinqüenta e três reais e vinte centavos) mensais;

- **Salário normativo de efetivação** - os que contem com mais de 60 (sessenta) dias de trabalho na mesma empresa ou que vierem a completar, o valor correspondente R$ 501,60 (quinhentos e um reais e sessenta centavos) mensais.

07. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

Decorridos até 15 (quinze) dias após o pagamento mensal de salários, as empresas adiantarão a seus empregados, por conta do próximo pagamento, o valor correspondente a 40% (quarenta por cento) de seu total.

08. HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas sobre o valor da hora normal da seguinte forma:

a) Com o acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas extras diárias;

b) Com acréscimo de 70% (setenta por cento) para a terceira hora extra diária.

c) Com acréscimo de 100% (cem por cento) para as horas extras além da terceira hora extra diária.

Registre-se que a terceira hora extra diária e as seguintes somente poderão ser realizadas quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente.

§ 1° - Em caso de necessidade de serviço nos feriados ou dias santificados, a empresa pagará um adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas trabalhadas, sem prejuízo do descanso semanal remunerado correspondente, exceção feita aos trabalhadores que exercem suas atividades sob o regime de escala de revezamento, a exemplo dos vigias.

§ 2° - Quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71, da CLT, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo 50%(cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho

09. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

10. ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre as 22 horas de um dia até as 05 horas do outro dia, serão de 60 (sessenta) minutos, porém pagas com acréscimo de 40% (quarenta por cento), já incluído neste percentual o previsto no artigo 73, da CLT.

11. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O pagamento do adicional de insalubridade previsto na legislação não desobriga a empresa de buscar resolver as causas e/ou fontes de insalubridade.

MINISTÉRIO DO TRABALHO SDT MARINGÁ DRT PR

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 encontrem submetidos.

12. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

Ficando esclarecido que férias e substituição superiores a 30 dias não caracterizam eventualidade.

13. IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

14. EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

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

15. EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

16. COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As empresas assegurarão a todos os empregados afastados pelo INSS, por motivo de doença ou acidente do trabalho, a complementação do salário ou do 13° salário se for o caso, conforme os parâmetros abaixo:

- sobre o salário do empregado incidirá para efeito desta cláusula os índices de reajuste geral da categoria. A concessão obedecerá o seguinte critério:

- nos primeiros 30 dias, a complementação deverá perfazer 100% do salário;
- até 60 dias, deverá perfazer 90% do salário;
- até 90 dias, deverá perfazer 80% do salário, quando cessará esta complementação.

17. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Durante a vigência da presente convenção, e aos empregados por ela abrangidos, a empresa pagará, a título de adicional por tempo de serviço:

- 1,5% (um e meio por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 02 (dois) anos na empresa;
- 2,5% (dois e meio por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos na empresa;
- 3,5% (três e meio por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos na empresa;
- 4,5% (quatro e meio por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 15 (quinze) anos na empresa;
- 5.5% (cinco e meio por cento) sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 20 (vinte) anos na empresa.

18. PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

Será concedido, uma única vez, aos empregados que, na vigência desta convenção, completarem, ou vierem a completar, 12 (doze) anos de serviço, na mesma empresa, um prêmio correspondente a um mês de salário.

19. PROMOÇÕES

Os empregados promovidos terão período experimental de 60 (sessenta) dias no novo cargo e sendo de supervisão, chefia ou formação superior, o período de experiência será até de 90 (noventa) dias, findos os quais a alteração funcional será objeto de anotação na carteira profissional.

20. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho de seus empregados os cargos ou funções por eles exercidos observando rigorosamente o previsto no artigo 29 da CLT, que determina ao empregador, o prazo de 48 horas, para proceder o registro ou anotações necessárias na carteira de trabalho do empregado.

21. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência, quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 60 (sessenta) dias.

No caso de readmissão, para a mesma função, dentro de um ano, destes empregados, não será celebrado contrato de experiência.

Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciária ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário, não se transformando, por tal motivo, em contrato por prazo indeterminado.

22. ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, à exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

23. CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões quando promovidos pela empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras, ou devidamente compensadas.

24. FÉRIAS

Para os empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na empresa e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondente aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, trabalhados.

Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido a empresa com 30 (trinta) dias de antecedência, e que não haja qualquer impedimento em razão de carga de trabalho.

O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

A empresa se tiver escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

Parágrafo único - O pagamento da remuneração de férias e, se for o caso, o do abono referido no artigo 145, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

MINISTÉRIO DO TRABALHO SDT MARINGÁ DRT PR

Em caso do não cumprimento acima mencionado, o pagamento dos valores das férias será em dobro.

25. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para a fixação de acordos individuais referente à compensação da jornada de trabalho, pela extinção total ou parcial do expediente aos sábados, acordam ainda as Entidades convenentes, em oficializar tal regime de compensação nas seguintes condições:

a)- Para as empresas e seus respectivos empregados que optarem por este regime, o horário de trabalho será o seguinte:

a.1- Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com um acréscimo de, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se complete a carga horária semanal, respeitados os intervalos de lei.

a.2- Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segundas às sextas-feiras, observadas as coordenadas básicas referidas na hipótese anterior.

b)- Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes trabalhadas no decurso da semana, para a compensação das horas de sábado, pela extinção total ou parcial do expediente nesses dias da semana.

c)- 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 ora estabelecidas.

Com a manifestação de comum acordo supra referido, a ser expresso em instrumento próprio firmado pela empresa e seus empregados, tem-se por cumpridas as exigências legais, cabendo, entretanto, à empresa homologar o acordo de que ora se trata, no Sindicato, o qual poderá ser fixado, inclusive, por determinado período, dentro da vigência dessa convenção.

Parágrafo único - quando houver feriado civil, religioso ou municipal que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:

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

b - pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto na cláusula 8, desta convenção.

Fica facultado à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

26. JORNADA INCOMPLETA

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas antes de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar, em outro dia as horas não trabalhadas.

27. JORNADA INTERMITENTE

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

28. ESCALA DE FOLGAS Para o trabalho sob o sistema de escala de folgas, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixado no quadro de avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão os seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho por parte dos empregados, quando houver motivo justificado, com a concordância da empresa.

Quando o trabalho for realizado em turnos de revezamento, as escalas serão elaboradas de forma que, a cada sete semanas, a folga semanal coincida com o domingo.

29. SAQUE DO PIS

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de no mínimo 4 (quatro) horas, durante o expediente bancário.

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

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.

31. DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO-PONTO

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria nº 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

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

b)- Na ocorrência da prestação de trabalho extraordinário, este deverá, obrigatoriamente, ser anotado no cartão-ponto.

32. 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.

33. ATRASOS

Serão tolerados, pela empresa, atrasos, durante a semana, em um total de 10 (dez) minutos, para efeito de entrada no trabalho e pagamento do repouso semanal remunerado. A referida tolerância não constituirá direito adquirido ou alteração no horário de trabalho.

34. AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar, mensalmente, dos salários de seus empregados, de acordo com o art. 462 da CLT, além dos descontos permitidos em Lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito, pelos próprios empregados.

MINISTÉRIO DO TRABALHO SDT MARINGÁ DRT PR

35. 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.

36. PAGAMENTOS

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições.

As empresas que utilizam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as 18 horas, devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

37. 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.

38. 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 úteis, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

39. CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES

Não poderão ser descontado do salário do empregado os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão de fundos, recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas das empresas, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

40. ESTABILIDA DE PROVISÓRIA

- Empregada Gestante Garantia de emprego à empregada gestante até 60 (sessenta) dias, a partir do término do benefício previdenciário.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar, dentro de 30 dias, à empresa, o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que obrigatoriamente ocorra sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

Desde a comunicação da concepção é vedado o trabalho contínuo da gestante junto à máquinas e equipamentos reprográficos, durante os 3 (três) primeiros meses de gestação.

- Enfermidade

No caso de cirurgia, com afastamento do trabalho por prazo superior a 30 dias, o empregado gozará estabilidade no emprego por 30 dias, contados da data do seu retorno ao trabalho.

- Empregado Acidentado ou Doença Profissional

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12(doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente.

- Empregado em Vias de Aposentadoria

Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito a estabilidade.

- Férias

Garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

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

§ 2º - Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de :

- rescisão do contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou contrato de experiência;
- pedido de demissão; e
- acordo com assistência da Entidade Sindical.

41. PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO

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

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.

Parágrafo único - No caso de acidente do trabalho, ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia da CAT para a Entidade Profissional.

42. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO E UNIFORMES

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamentos 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 das empresas a utilização de uniformes, elas os fornecerão, na quantidade mínima de 2 (dois), para poder permitir a sua lavagem e nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

Se a empresa possuir lavanderia própria, fica dispensada do fornecimento de dois uniformes.

Uniformes e material necessário ao trabalho, exigidos pela empresa ou por lei, serão fornecidos gratuitamente.

43. DEPENDÊNCIAS QUIMICAS

As empresas viabilizarão programas, juntamente com as Entidades de Trabalhadores, no sentido de prevenção quanto à dependência química de seus empregados (álcool e drogas), bem como encaminharão os pacientes para tratamento adequado incluirão palestras na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

44. 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

MINISTÉRIO DO TRABALHO SDT MARINGÁ DRT PR

empresa, incidirem em práticas de atos que os levem a ação penal.

Em caso de aposentadoria por invalidez ou falecimento, em virtude da defesa dos interesses do empregador, ou por assalto, a empresa pagará ao empregado inválido ou aos seus legítimos herdeiros, uma indenização no valor de 2 salários percebidos na função, podendo substituir a indenização por um seguro de igual valor pago pela empresa.

45. CIPA

Se a empresa, por definição legal, tiver que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - esta convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 60 (**sessenta**) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

a - o curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a posse dos cipeiros.

b - o cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

c - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa dos trabalhadores eleitos para a CIPA, desde o registro de sua candidatura até 01(um) ano após o seu mandato.

46. ABONO DE FALTAS

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

Hospitalização - por 1(um) dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação.

Estudante - as empresas considerarão como faltas justificadas, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem por motivo de prestação de exames de cursos regulares em escolas oficiais até o nível universitário, se porventura estes exames coincidirem com o horário de trabalho, desde que avisadas com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante posterior comprovação, também em 72 horas.

47. SERVIÇOS DE LIMPEZA

Fica proibida a execução de serviços de faxina (destinados a zeladoras, faxineiras, serventes ou assemelhados) pelos empregados não contratados para este fim, excetuando-se os pequenos serviços de limpeza no próprio local de trabalho.

48. HIGIENE

A empresa manterá a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, a empresa providenciará local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

49. PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

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.

Em caso de prorrogação da jornada de trabalho além de 2 (duas) horas extraordinárias, a empresa fornecerá gratuitamente um lanche a todos os empregados em tal situação.

50. ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

O resultado do exame anual deverá ser afixado no quadro de avisos da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado a Entidade Profissional.

51. ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

As empresas, 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.

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.

Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua locomoção normal atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência, sendo que para tal fim o empregado ou seus familiares deverão fazer a devida comunicação à empresa.

52. 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, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

53. ATESTADOS MÉDICOS

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, de instituições públicas ou para estatais ou da Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado dos 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 ao interessado.

54. SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTO

Recomenda-se as empresas sempre que possível o seguinte:

a- o estabelecimento de convênios com farmácias e drogarias para a aquisição de remédios pelos seus empregados;

b- reembolso mediante adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapasse 20% (vinte por cento) do salário base do empregado;

c- estabelecimento de convênio com farmácias ou drogarias, para desconto em folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado na letra "b".

55. CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGUROS E ASSOCIAÇÕES.

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, ou não, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro

MINISTÉRIO DO TRABALHO SDT MARINGÁ DRT PR

de vida em grupo ou associações, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o 7° (sétimo) dia , após o pagamento dos salários.

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação de Funcionários, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes.

56. 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 partes convenentes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais das que se seguem:

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

b)- auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do salário normativo de efetivação, independente 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 de reembolso-creche e do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação 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.

As empregadas com filhos em creche interna ou externa, estarão desobrigadas da prestação de serviços extraordinários, se não houver concordância expressa das mesmas.

57. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.

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

58. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Por ocasião da rescisão ou extinção do contrato de trabalho o pagamento das verbas decorrentes atenderá as seguintes condições:

a) Até o 1° (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato (extinção do contrato de trabalho ou aviso-prévio cumprido), ou,

b) Até o 10° (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, devendo, em qualquer destas hipóteses, a empresa comunicar ao empregado, por escrito, a data do pagamento das verbas rescisórias;

c) O não atendimento aos prazos acima fixados, implicará no pagamento da multa prevista no art. 477 da CLT, equivalente a 01 (um) salário do empregado corrigido;

d) No caso do não comparecimento do empregado no prazo fixado para receber os seus haveres, a empresa poderá desobrigar-se da multa mediante comunicação do fato ao Sindicato Profissional direta e pessoalmente, ou por aviso postal-AR.

e) Ao empregado fica assegurado o direito de percepção das verbas incontroversas, na hipótese de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, no prazo de 10 dias da demissão.

f) A Entidade de Trabalhadores estabelecerá os critérios que lhe ofereçam segurança para o ato homologatório.

59. INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base da renovação da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

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

60. JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de, futuramente não poder alegar em juízo.

61. TRABALHO TEMPORÁRIO

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-á de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei n° 6.019/74, observará o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841/74, e, em qualquer hipótese, responderá principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

62. AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado ou seu dependente, a empresa pagará aos seus dependentes legais, ou ao próprio empregado, a importância equivalente a 03 (três) salários normativos de ingresso ou efetivação vigentes à época do óbito.

MINISTÉRIO DO TRABALHO SDT MARINGÁ DRT PR

No caso de morte causada por acidente de trabalho, as empresas custearão integralmente, as despesas com o funeral, independente do previsto na Lei 8.213/91.

As empresas que mantém seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por elas integralmente custeados, estão isentas desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

63. 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.

64. TRANSPORTE

As empresas fornecerão o vale transporte integral, para os empregados que o utilizam, por força de lei, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores, a empresa pagará normalmente, o salário referente a 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 de transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

65. GARANTIAS GERAIS

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

66. TESTE ADMISSIONAL

A operacão de teste prático operacional não poderá passar de um dia.

A empresa fornecerá gratuitamente a alimentação aos candidatos em testes.

67. AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se as empresas, utilizarem do convênio ME Salário Educação para a concessão de bolsas de estudos de 1° grau em escolas particulares, aos filhos de funcionários.

68. SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos Sindicatos Profissionais, 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 nos períodos da jornada de trabalho.

69. ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 horas, as empresas mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, 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.

70. DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão até 3 (três) dias no ano de licença remunerada na vigência desta convenção os diretores eleitos efetivos e suplentes, para participação de cursos de capacitação sindical, congressos, conferências, e eleições sindicais, com notificação até o término do evento.

71. RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

Recomenda-se as empresas fornecerem para o Sindicato Profissional, cópia da relação dos empregados admitidos e demitidos, na qual conste o nome e a função e/ou cargo.

72. REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Obreiro desde que por estes autorizados.

O repasse para o Sindicato Obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o 5° dia após o pagamento dos salários, em caso de atrasos, o pagamento deverá ser corrigido, por parte da empresa.

73. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O Sindicato, independentemente da outorga de procuração, poderá ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, quando a empresa deixar de cumprir total ou parcialmente qualquer cláusula da convenção que for firmada ou sentença normativa proferida.

No caso o Sindicato representará todos os trabalhadores sindicalizados ou não, dispensada a participação dos mesmos em qualquer fase ou ato do processo.

74. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas não descontarão o descanso semanal remunerado e feriados da respectiva semana nos casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13° salário.

75. QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo 2°, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no quadro de avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) 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 visto prévio da Direção da Empresa.

76. RECRUTAMENTO

As empresas poderão se abastecer de informações cadastrais das Entidades Sindicais convenentes, quando do processo de recrutamento de pessoal, bem assim, poderão manter o banco de dados, com o encaminhamento de mão-de-obra disponível.

77. RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática e eficaz comunicação e consultoria sobre as questões de interesse dos empregados.

MINISTÉRIO DO TRABALHO SOT MARINGÁ DRT PR

78. FORNECIMENTO DE CAFÉ

As empresas fornecerão 1 (um) quilograma de café, por mês aos seus empregados. Tal benefício não integra o salário para nenhum efeito.

79. 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 do Sindicato dos Trabalhadores beneficiado ou, após comprovado pela empresa, o desligamento do empregado, por demissão, transferência ou aposentadoria, ficando proibidos 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.

O repasse para o sindicato profissional da importância descontada a título de mensalidade sindical deverá ser efetuado até o 7º (sétimo) dia subseqüente ao mês vencido. A multa por atraso no recolhimento da mensalidade sindical é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se o atraso ultrapassar de 30 (trinta) dias, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês.

80. PENALIDADE

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário nominal por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

81. DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA

Tendo em vista que a presente convenção coletiva de trabalho está sendo celebrada no final do mês de junho/2006, as diferenças deverão ser pagas junto ao pagamento de julho/2006.

82. FORO

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

Por assim haverem convencionado, assinam esta em 04 (quatro) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo 02 (duas) delas depositadas para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de conformidade com o estatuído pelo art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Curitiba, 26 de junho de 2006.

SIND. DAS INDÚSTRIAS DE TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ DO ESTADO DO PARANÁ
Código da Entidade: 001.154.88306-7; CNPJ: 6.695.717/0001- 11

Presidente - Guivan Bueno
CPF: 157.670.519-68

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ E REGIÃO Código da Entidade: 016.156.01133-2; CNPJ: 76.349.919/0001-57

Presidente - Rivail A. da Silveira
CPF – 144.518.169-04

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, 17 de julho de 2006

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SDT
MARINGÁ
DRT PR