"ACORDO COLETIVO DE TRABALHO"

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que celebram, entre si, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ**, inscrito no CNPJ sob n. 76.349.919/0001-57 e MTB n.o 323903/76 e, de outro lado a empresa **PALMALI INDUSTRIAL DE ALIMENTOS LTDA**. inscrita no CNPJ 80.170.376/0003-45, filial de Maringá-PR.

01 - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência deste Acordo Coletivo será de 12 (doze) meses, iniciando-se em 01.05.2.008 com término em 30.04.2009.

02 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os trabalhadores da empresa constante deste termo, exceto os empregados pertencentes a categorias diferenciadas, com representação própria.

03 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos para novo Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01.05.2009 a 30.04.2010 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência deste.

04 - CORREÇÃO SALARIAL

Será concedido, a todos os trabalhadores da empresa que faz parte do presente acordo, reajuste salarial de 7.00% (sete por cento), sobre o salário vigente no mês de abril / 2.007, que vigorará a partir de 01.05.2.008.

Parágrafo Único: as possíveis diferenças ocorridas no salário do mês de maio/2008, deverão ser pagas juntamente com o salário do mês de junho/2008.

05 - SALÁRIO NORMATIVO:- Fica estabelecido o PISO SALARIAL MENSAL no valor de R$ 450,00 (quatrocentos e cincoenta reais), sendo que nenhum trabalhador poderá ser admitido com salário inferior ao estabelecido, excetuando os aprendizes, estagiários e outras categorias especiais, estabelecidas na legislação vigente.

Parágrafo Único: Fica instituído o salário normativo de efetivação no valor R$. 476,00 (quatrocentos e setenta e seis reais), após o período de experiência de 90 (noventa) dias.

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT-PR

06 - PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

Fica assegurado aos trabalhadores que efetivamente comparecerem todos os dias de trabalho no mês, uma cesta básica no valor R$. 80,00 (oitenta reais) que será fornecida juntamente com o salário do mês, em forma de vale compra ou tiquet

alimentação, excetuando os empregados que prestam serviços em outros municípios, que receberão o valor correspondente incluído em seu "holerite", com rubrica "cesta básica", ficando a empresa obrigada manter em seus arquivos, relação das cestas fornecidas a seus empregados, mês a mês, por um período de 05 (cinco) anos.

Parágrafo Único:- Para efeito do recebimento da cesta básica, não serão consideradas como faltas, a ausência do empregado ocorrida por Acidente de Trabalho (até 15 dias), Licença Paternidade e Licença por Falecimento de pessoa da família, sendo que as demais faltas NÃO DARÃO DIREITO ao recebimento da mesma.

07 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A empresa pagará aos empregados um adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento), calculado sobre o Salário Mínimo Governamental a todos os empregados do setor de produção até o carregamento do produto final, entendendo-se como setor de produção as atividades desde o recebimento da matéria-prima até a saída do produto, cujo adicional corresponderá aos dias efetivamente trabalhados, sendo pago proporcionalmente àqueles que forem admitidos no decorrer do mês e descontados os dias não trabalhados por faltas não justificadas e afastamento por Auxílio-Doença.

08 - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

No caso de rescisão de contrato de trabalho 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.

09 - SEMANA DE CINCO (05) DIAS

Para viabilizar a semana de cinco (05) dias, o horário de trabalho, nos demais dias da semana será acrescido, de, no máximo em duas (02) horas/dia, que deve recair entre segunda-feira e sábado.

Parágrafo Único

A compensação poderá ser setorizada, de acordo com a necessidade de trabalho de cada departamento.

10 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com um acréscimo de 50% (cincoenta por cento), quando realizadas de segunda a sábado e com 100% (cem por cento) quando a necessidade exigir trabalhos em domingos, feriados civis e religiosos, sem prejuízo ao descanso semanal remunerado a que faz juz.

Parágrafo Único:- Em virtude da empresa adotar o regime de compensação setorizada, nos setores em que for adotada a semana de 05 (cinco) dias, serão consideradas como extraordinárias as horas que excederem a jornada normal de trabalho, da forma a seguir:

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT-PR

A) Nos setores em que a semana exija trabalho de segunda a sexta-feira, serão consideradas como extraordinárias as horas que excederem 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) de segunda a sexta-feira e a totalidade das horas trabalhadas aos sábados;

B) Nos setores em que a semana exija trabalho de terça-feira a sábado, serão consideradas como extraordinárias as horas que excederem 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) de terça-feira a sábado e a totalidade das horas trabalhadas às segundas-feiras.

11 - BANCO DE HORAS

Fica estabelecido o sistema de compensação de horas, na forma de permitir que as horas trabalhadas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela redução das horas de trabalho em outro dia, e as ho-faltantes para completar a jornada normal de trabalho em um dia, serão descontadas das horas extras prestadas pelo empregado até o zeramernto do débito. durante a vigência deste Acordo.

Parágrafo Único:- Fica estabelecido o limite de compensação de 02 (duas) horas extras de segunda-feira a sábado, sendo que as horas trabalhadas em domingos e feriados não serão objetos de compensação.

12 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado substituto fará juz ao salário do empregado substituído, sempre que tal fato ocorrer, independente do motivo, por período não inferior a vinte (20) dias consecutivos.

13 – FERIADOS – COMPENSAÇÃO

Fica estabelecido que, os feriados que recaírem entre terça e sexta-feira, poderão ser objetos de troca pela segunda-feira da mesma semana ou da semana seguinte, com idêntica carga horária, e as horas que excederem a jornada normal de trabalho serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento).

14 - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Fica garantido o salário da mulher em igualdade ao do homem, para trabalho de igual importância e produtividade, sendo caracterizado desempenho na mesma função.

15 - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRT-PR

16 - EMPREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA

Não poderá, em hipótese alguma, o empregado mais antigo da empresa perceber salário inferior, ao empregado mais novo desde que desempenhe a mesma função.

17 - PROMOÇÕES

A promoção do empregado para o cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial, sendo que o período experimental na nova função não poderá ser superior a 90 (noventa) dias.

18 - ADICIONAL NOTURNO

Aos trabalhadores que desempenhem suas funções no horário noturno, receberão 25% (vinte e cinco por cento), a título de adicional noturno, sobre o salário contratual, proporcionalmente às horas trabalhadas no horário das 22:00 às 05:00 horas.

19 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos pela empresa, obrigatoriamente, comprovante de pagamento mensal, com sua identificação e discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores a serem recolhidos em conta vinculada ao FGTS.

20 - DESCONTOS EM FOLHA

Para os efeitos do Art. 462 da CLT, a empresa poderá efetuar descontos em folha de pagamento, quando expressamente autorizado pelo empregado a título de mensalidade de associação, convênios, planos de assistência médica e/ou odontológico, farmácias, óticas, seguro de vida em grupo, supermercados e congêneres, além de outros. Uma vez autorizado o desconto, o empregado não poderá pleitear a devolução do mesmo. Em todas as hipóteses o empregado poderá, a qualquer tempo, revogar a autorização, desde que não exista pendências de débitos autorizados.

21 - INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO

Visando preservar as condições benéficas concedidas pela empresa que subsidia transporte parcial ou integral, as horas despendidas pelo transporte do trabalhador, não serão consideradas horas "in itinere", sendo certo ainda que, o transporte, cesta básica alimentar, ajuda alimentação, vale refeição e outros benefícios, não integrarão o salário e nem refletirão em décimo terceiro salário, férias, aviso prévio e outras de natureza legal.

22 - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO

Os uniformes e materiais necessários ao trabalho por exigência da empresa ou de lei serão fornecidos gratuitamente. A empresa deverá fornecer 2 (dois) conjuntos de uniformes quando da admissão do trabalhador e 1 (um) conjunto a cada 6 (seis) meses, para fim de renovação, sendo que o empregado para o recebimento deste deverá devolver à empresa o uniforme usado.

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT-PR

23 - CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A empresa que, se por definição legal, tenha que manter a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, convocará eleições para preenchimentos dos cargos, por escrito, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores como candidatos naturais.

24 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A empresa que, se por necessidade legal, tenha que manter técnicos especializados em medicina do trabalho, é vedado o exercícios de outras atividades durante o horário de trabalho de sua atuação na empresa, sendo proibido o acúmulo de cargos.

25 - GARANTIA DE EMPREGO

Fica, por esta cláusula garantida a estabilidade provisória, nas seguintes situações:

GESTANTE **:** garantia de emprego ou salário desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, não podendo neste período ser concedido aviso prévio.

ACIDENTADO **:** fica assegurado a garantia de emprego de período igual ao número de dias de afastamento ao empregado acidentado que retornar ao trabalho antes de 15 (quinze) dias.

No caso de acidentes com período de afastamento superior a 15 (quinze) dias fica estabelecido garantia de emprego, pelo período de 12 (doze) meses após o retorno ao trabalho, não podendo neste período ser concedido aviso prévio.

APOSENTADORIA **:** aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que já estejam em serviço contínuo na empresa a mais de 10 (dez) anos e que tenham completado 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição previdenciária, ficando garantido o emprego e salário até atingirem 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, respectivamente.

Para fazer juz a esta garantia o empregado deverá comprovar, através de documentação até no máximo de 30 (trinta) dias após completar 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição previdenciária.

Os mesmos critérios serão adotados para as aposentadorias por limites de idades.

26 - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro em folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, a empresa se obriga a complementar o valor devido, no prazo máximo de 3 (três) dias.

27 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As faltas por motivo de doença serão comprovadas através de atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos pela Instituição Previdenciária e nas localidades em que não haja, por qualquer profissional habilitado.

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT-PR

Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos mesmos dependerá de visto do referido serviço. Se houver contestação, a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

28 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Serão concedidas férias proporcionais (pagamento de indenização), para os empregados que contem com menos de 1 (um) ano de trabalho e que venham rescindir seus contratos.

29 - CARTÃO PONTO

Será obrigatório o registro do cartão ponto no início e término da jornada de trabalho, ficando vedado que seja feito por qualquer outra pessoa, sendo que nos casos em que a empresa necessite que o funcionário compareça fora de seu horário normal, deverá o mesmo registrar a entrada e saída do referido dia.

30 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Quando da rescisão contratual, fica a empresa obrigada a dar baixa na CTPS e proceder o pagamento das verbas rescisórias, dentro dos prazos estabelecidos por lei.

Caso a empresa não observe a disposição da presente cláusula, independente das multas legais, deverá pagar como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento e o efetivo pagamento.

31 - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização de recursos, as partes acordantes estabelecem as opções adotadas pela empresa, podendo esta eleger uma ou mais, dentre estas :

A) Adoção do sistema de reembolso creche, de acordo com a Portaria nº 3296 de 03.09.86 e parecer MTB 196/86, aprovado em 16.07.87, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário normativo;

B) Auxílio creche, no valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário normativo, independente de comprovação.

C) Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência aos seus filhos, no período de amamentação, ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Fica desobrigada se a empresa já adota sistemas semelhantes de pagamento ou reembolsos, em situações mais favoráveis. .

Dado o caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso creche, não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais.

O reembolso ou auxílio creche somente beneficiará as empregadas que

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT-PR

estejam trabalhando efetivamente na empresa, independente do tempo de serviços, cessando este direito quando o filho complete 6 (seis) meses de idade ou naquele que cesse o contrato de trabalho.

Em casos de parto múltiplo o reembolso ou auxílio creche será devido em

Relação a cada filho, individualmente.

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

32- REVISTA

Se a empresa adotar o sistema de revista nos empregados, o fará em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

33 - EMPREGADO DEMITIDO - JORNADA INCOMPLETA

Quando o empregado for demitido pela empresa sem que tenha completado sua jornada normal de trabalho, terá direito ao pagamento correspondente ao dia da dispensa, integral.

34 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

A empresa se compromete a colocar a disposição do Sindicato dos Trabalhadores relação de empregados admitidos e demitidos. Fica estabelecido que o Sindicato se dirigirá a empresa para obter informações.

35 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

A empresa efetuará adiantamento salarial, em dinheiro, no valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário contratual, a todos os seus empregados, até 15 (quinze) dias antes do pagamento da folha de salários, desde que solicitado.

36 - PAGAMENTOS EM CHEQUES

Quando o pagamento for efetuado por cheques, a empresa estabelecerá condições para que os empregados possam descontá-los no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição, observadas as demais condições previstas na Portaria nº 3281 de 07.12.94, do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

37 - ABONO E RENDIMENTOS DO PIS

A empresa deverá, através de convênio firmado com a Caixa Econômica Federal, efetuar os pagamentos devidos aos seus empregados, dentro do recinto da empresa.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRT-PR

38 - CONTRATO DE TRABALHO

A fim de evitar possíveis desentendimentos, a empresa fornecerá cópia ao empregado, quando da assinatura do contrato de trabalho, bem como de qualquer alteração.

39 - CURSOS E REUNIÕES

Os cursos ou reuniões promovidos pela empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho.

40 - PAGAMENTO DE FÉRIAS

Aos empregados que saírem de férias sem o respectivo pagamento, dentro dos prazos estabelecidos por lei ou Convenção Coletiva de Trabalho, ou se não forem obedecidos os requisitos legais para a concessão das férias, terá o empregado direito a recebimento em dobro.

41 - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

A empresa, no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito, proporcionará condições de pronto atendimento e manterá em local apropriado materiais de primeiros socorros.

42 - TREINAMENTOS

Nos ambientes onde haja perigo ou riscos de acidentes, o primeiro dia de serviço do empregado será destinado, parcial ou integral, a treinamento com material de proteção individual e conhecimentos daquelas áreas, bem como das atividades a serem exercidas e os programas desenvolvidos na empresa.

43 - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes ao exame médico admissional, periódico ou demissional, serão de responsabilidade da empresa. Os exames periódicos serão realizados dentro do horário de trabalho do empregado, não podendo coincidir, em hipótese alguma, com o período do gozo de férias do mesmo.

44 - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a empresa, mediante entendimento prévio com a Entidade Sindical, destinará local apropriado para a sua realização, facilitando o acesso de mesários e fiscais e liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRT-PR

45 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

46 - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica acordada entre as partes a possibilidade da criação das Comissões de Conciliação Prévia, conforme Lei nº 9958/00, que se constitui em organismo autônomo, não possuindo personalidade jurídica própria e regido por normas instituídas entre os Sindicatos e que têm por atribuição exclusiva a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho entre os trabalhadores e a empresa representada pela entidade signatária do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

47 - PENALIDADES

De conformidade o item VIII do Art. 613 da CLT, fica estabelecida penalidade em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, por empregado pela inobservância do presente acordo, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável às cláusulas que tenham multas específicas.

48 - FORO

O Foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, inclusive as questões relativas à taxa de reversão salarial, oriundas do presente acordo, serão as Varas do Trabalho de Maringá, ou na localidade em que o empregado prestar seus serviços ao empregador.

Maringá, 26 de junho de 2008.

Sindicato Trab. Ind. Alim. Maringá
Rivail Assunção da Silveira
CPF. 144.518.169-04

Palmali Industrial de Alimentos Ltda.
Clodoviro Ascêncio Capote
CPF. 057.969.469-00

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, 14 de julho de 2008

Elza Jordão Quenca
Aux. Ass. Educ. - Mat.. 0053406
SDR/MGA/PR