

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001134/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/04/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR014278/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46317.000317/2010-63  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/03/2010

SIND DOS TRABALHADORES NAINDUSTRIAS DE ALIM DE CASCAVEL, CNPJ n. 78.681.517/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SONIA MARIA RODRIGUES DOS SANTOS;

E

ERVA MATE CHIMARRA LTDA, CNPJ n. 10.990.989/0001-81, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). MERCEDES LUCIA POLIDORIO; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias econômica e profissional da indústria do mate e derivados, nos limites da representação territorial correspondente. 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 da Entidade Profissional acima mencionada, nela se compreendem, com abrangência territorial em Assis Chateaubriand/PR, Cafelândia/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Formosa do Oeste/PR, Guaraniaçu/PR, Ibema/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Nova Aurora/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Ubiratã/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, no mês de maio/2010, o seguinte salário normativo:

**Salário normativo de ingresso** - nenhum trabalhador poderá ser admitido por salário inferior a R\$ 562,88 (quinhentos e sessenta e dois reais e oitenta e oito centavos) mensais.

**Salário normativo de efetivação** - para os empregados que estejam na empresa há 90 (noventa) ou mais dias, será garantido o salário normativo de R\$ 630,51 (seiscentos e trinta reais e cinquenta e um centavos) mensais.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários do mês de maio/2010 serão reajustados sobre os salários de maio/2009 da seguinte forma:

- para os trabalhadores que recebam até R\$ 1.000,00 (um mil reais) o percentual de aumento será de 7,5% (sete virgula cinco por cento);

- para os trabalhadores que recebam acima de R\$ 1.000,00 (um mil reais) o percentual de aumento será de 6% (seis por cento).

§ 1º - Serão compensados todos os aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa no curso do período, exceto os resultantes de:

- a) término de aprendizagem;
- b) implemento de idade;
- c) promoção do empregado por antigüidade ou merecimento;
- d) transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade;
- e) equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

§ 2º - A aplicação do reajuste conforme acima estabelecido corrige os salários de forma a não ensejar diferenças até 30/Abr/2009.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DO DIA DO PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO**

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

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da C.L.T., 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.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem e que tenham comparecido ao trabalho normalmente, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento), do salário nominal mensal, salvo a hipótese de ocorrer falta injustificada ao serviço;
- pagamento deverá ser efetuado até o décimo - quinto dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

## **CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO SALÁRIO DO SUBSTITUTO.**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual e o seja na plenitude das atribuições, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

**§ único** - Ficando esclarecido que substituição por férias integrais ou parciais não caracteriza eventualidade.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 art. 29 da C.L.T., que determina ao empregador o prazo de 48 horas para proceder o registro ou anotações necessárias na carteira de trabalho do empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 03 (três) dias úteis, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

Não poderão ser descontados 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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 130. SALÁRIO PARA OS AFASTADOS PELA PREVIDÊNCIA .**

As empresas garantirão o recebimento integral ou complementação do décimo-terceiro salário a que tiverem direito os empregados que estejam ou tenham estado afastados pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho, durante o ano respectivo.

#### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

· de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias, as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 70% (setenta por cento).

· quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis, religiosos e municipais ou sábados já compensados, adotará o seguinte critério de pagamento:

**a)** quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagarão como horas extras somente as que excederem da jornada normal, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado constante já do salário mensal; e,

**b)** quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados já compensados, domingos, feriados civis e religiosos serão remunerados com

acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTEGRAÇÃO DE 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.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 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 C.L.T.

§ **único** - A jornada de trabalho que se inicia até as 24 horas de um dia, terá adicional noturno estendido até as 07 horas do dia seguinte, se trabalhadas.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O pagamento do Adicional de Insalubridade previsto na legislação não desobriga a empresa de buscar resolver suas causas geradoras.

§ **único**: Os exames periódicos de saúde dos funcionários que percebem o Adicional de Insalubridade estarão principalmente direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco se encontrem submetidos.

### **Prêmios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROMOÇÕES**

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

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AJUDA ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão para todos os empregados, uma ajuda alimentação, no valor mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais), através da seguinte modalidade: R\$ 40,00 (quarenta reais) na modalidade de cartão NUTRICARD e R\$ 10,00 (dez reais) em produtos da empresa, totalizando assim o valor total da ajuda alimentação. O benefício que ora se concede não é considerado assiduidade ou salário in natura e não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE**

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores, as empresas procederão conforme abaixo especificado:

- Funcionários com atraso de até 2 (duas) horas: não será descontado o atraso, com pagamento integral do DSR (Descanso Semanal Remunerado).
- Funcionários com atraso superior a 2 (duas) horas: receberão as horas trabalhadas, sem perda do DSR.
- Funcionários impossibilitados de comparecer à empresa: não perderão o DSR.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

As empresas concederão para todos os empregados, auxílio educação, no valor mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais), no mês de fevereiro de 2011, desde que o trabalhador comprove sua matrícula ou de seus filhos (todos em idade escolar).

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

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

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

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

incluído o traslado para localidades distantes da empresa. As empresas que mantêm seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por elas inteiramente custeados, estão isentas desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º (trigésimo primeiro) dia, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 (duzentos e vinte) horas serão pagas como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pelas empresas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TESTE ADMISSIONAL**

A operação de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas.

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

## **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado também entendido na hipótese do empregado ter usufruído dos sete dias da redução de que trata a cláusula anterior - ou término do contrato de experiência ou por prazo determinado;

- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

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

Na hipótese de não ser efetuado o referido pagamento, motivado pela ausência comprovada do empregado, as empresas farão comunicação por escrito à Entidade Sindical dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficarão as empresas desobrigadas 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 do prazo de 10 (dez) dias.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

Havendo rescisão por justa causa, a empresa deverá indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, bem assim o dia, a hora e o local onde se dará a homologação da rescisão do contrato de trabalho.

A redução de duas horas diárias no serviço, ou sete dias corridos, será utilizada atendendo à conveniência do empregado e exercida por ele no ato do recebimento do aviso prévio.

Durante o prazo do aviso dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, respondendo as empresas pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias.

### **Mão-de-Obra Jovem**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ADMISSÃO DE MENORES**

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

## **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

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

Os contratos de experiência não ultrapassarão de 90 (noventa) dias.

No caso de readmissão destes empregados não será celebrado contrato de experiência, desde que dentro do ano e para a mesma função. Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO POR TAREFA E/OU PRODUÇÃO**

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculo 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 meses, multiplicados pelo valor atual.

Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. As empresas que usam tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, as empresas não poderão se valer senão de seus empregados, por elas contratados sob o regime da C.L.T., salvo nos casos estritamente previstos na Lei no. 6.019/74.

## **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Igualdade de Oportunidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 Norma Fundamental.

## **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INSTRUMENTO DE TRABALHO

Ficam as empresas obrigadas a fornecer instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

### Outras estabilidades

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

**Da gestante:** garantia de emprego ou salário à gestante, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar, obrigatoriamente, no prazo de 30 (trinta) dias após o aviso prévio, à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

Desde a comunicação da concepção é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquina e equipamentos reprográficos, durante os 03 (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 (trinta) dias, contados da data de seu retorno ao trabalho.

- **Do acidentado:** o empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independente da percepção do 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 10 (dez) anos ou mais, fica garantido o emprego e salário, no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria.

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

Os mesmos critérios serão adotados para a aposentadoria por idade.

- **Férias:** garantia de emprego ou salário, de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, vedada a concessão do aviso-prévio neste período.

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 anuência ou assistência da Entidade Sindical.

## **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

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

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixada 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.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Para a fixação de acordos referentes à compensação da jornada de trabalho, pela extinção total ou parcial do expediente aos sábados, acordam ainda as Entidades convenientes 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 de 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 de trabalhos aos sábados:** as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, observadas as coordenadas básicas referidas na hipótese anterior.

**b)** 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 deverá ser fixado no quadro de avisos, permanentemente.

Quando houver feriados civis ou religiosos que coincidam com sábado compensado, a empresa poderá, de comum acordo com os empregados, alternativamente:

reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas relativas à compensação, ou pagar o excedente trabalhado como horas extraordinárias.

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.

Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da C.L.T

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas diárias, o lanche será obrigatório e fornecido gratuitamente.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO-PONTO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 refeições, procedendo o registro do referido intervalo no cabeçário do cartão, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

- será obrigatória 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, obrigatoriamente, ser anotado no cartão-ponto.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS**

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

§ **para hospitalização:** por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar para cirurgia, mediante comprovação.

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

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

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA INCOMPLETA**

Quando os empregados forem dispensados pela empresa 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 as horas não trabalhadas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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, salvo acordo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

As Entidades Profissionais estarão sempre disponíveis para tratarem, quando solicitadas, da implantação de banco de horas, atendendo as peculiaridades de cada empresa e seus empregados.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS**

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

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

**§ único:** Em caso do não cumprimento do previsto no artigo 145 da CLT, o pagamento dos valores das férias deverá ser em dobro.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUARTA-FEIRA DE CARNAVAL**

As empresas dispensarão seus funcionários do trabalho na quarta-feira de Carnaval até às 12 (doze) horas, sem prejuízo de sua remuneração.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - . EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES**

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual, 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 nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA**

As empresas que, por definição legal, tenham que manter **CIPA** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes comunicarão à Entidade Profissional, nas 48 (quarenta e oito) horas subseqüentes, a convocação da eleição.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO**

As empresas se obrigam a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para as 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 devam ser tomadas.

Nos ambientes onde haja perigos ou riscos 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.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS**

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 e incluirão palestras na Semana de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até quinze (15) dias, serão fornecidos ao

segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para-estatais e 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 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.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

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

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

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.

**§ único** - 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.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTOS**

Recomenda-se às empresas, sempre que possível, o seguinte:

- estabelecimento de convênios com farmácias ou drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados.
- estabelecimento de convênio com farmácia ou drogaria, para desconto em folha de pagamento ao mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGUROS E ASSOCIAÇÕES**

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

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

O Presidente e os Diretores efetivos e suplentes do Sindicato terão o direito de se afastar de suas atividades nas empresas, no limite de 10 (dez) dias por ano, cada um, sem prejuízo de seus salários, para atendimento de interesses da Entidade ou participação em cursos, congressos, conferências e seminários, desde que avisem a empresa com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e comprovem posteriormente.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Fica convencionado que no caso de rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, cujo vencimento venha a cair em qualquer dia do mês de março, as empresas ficam obrigadas ao desconto compulsório da contribuição sindical.

§ **Único:** O não cumprimento o disposto no caput acima, coloca a empresa como responsável pelo pagamento dos valores não descontados da contribuição sindical ou da taxa confederativa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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, **sendo no percentual de 1% (um por cento) do valor do salário de efetivação do presente acordo.**

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.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos Profissionais, em 02 (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 de descanso da jornada de trabalho, salvo acordo.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL**

Tendo em vista que o presente acordo coletivo está sendo celebrado no final do mês de março/10, eventuais diferenças salariais decorrentes do mês de maio de 2009 a março de 2010, deverão ser pagos junto aos pagamentos dos meses de maio a outubro de 2010, em parcelas iguais.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

Fica estipulada a multa pela inobservância do presente acordo, por empregado e por cláusula, em valor correspondente a 10% (dez por cento) sobre o salário normativo de efetivação, que reverterá em favor da parte prejudicada.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - BASE TERRITORIAL**

**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 da Entidade Profissional acima mencionada, nela se compreendem.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - SAQUE DO PIS**

As empresas liberarão os empregados para o saque do PIS, sendo de no mínimo 04 (quatro) horas, durante o expediente bancário.

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - HIGIENE**

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas podendo estas eleger uma ou mais, das que seguem: .

**a)** Adoção do sistema de reembolso creche, no valor de 30% do salário normativo de efetivação;

**b)** Auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

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

**d)** Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e o do auxílio creche, não integrará 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 06 (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.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Por ocasião da homologação de rescisão do contrato de trabalho, no qual comparecem empregado e representante legal da empresa, havendo dúvidas quanto às verbas rescisórias, será consignada ressalva e determinada nova data, entre o 3º e o 10º dia subsequente, para a ocorrência do ato rescisório complementar, ocasião em que poderão ser esclarecidas as dúvidas ou efetuado o pagamento complementar.

Não se concluindo o ato homologatório nessa ocasião, instalar-se-á Comissão de Conciliação, constituída por um representante da Entidade Patronal, um da Entidade de Trabalhadores e as partes diretamente envolvidas, a fim de buscarem solução justa, à luz dos dispositivos legais ou convencionais.

Na hipótese de não ser encontrada solução, será elaborado laudo que demonstre e delimite a divergência que será assinado por todos os presentes e valerá como documento em juízo.

Nos trinta dias subsequentes ao ato homologatório, poderá o empregado provar diferenças do saldo do FGTS decorrente de equívoco do Banco depositário, que altere o cálculo da multa, quando for o caso, ou de alteração salarial ocorrida na empresa, durante o período de aviso prévio indenizado, quando marcará, perante a Entidade de Trabalhadores, nova data,

também comunicada à empresa, na tentativa de encerrar o processo de rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - 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 de renovação da convenção coletiva de trabalho, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - REVISTA**

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS GERAIS**

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO**

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614, da **CLT**, as empresas afixarão no **QUADRO DE AVISOS**, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho e emitidos pela Entidade Profissional, mediante autorização e visto da Direção das empresas.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - FORO**

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

Por assim haverem convencionado, assinam este, em 05 (cinco) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo um deles depositado, 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.

SONIA MARIA RODRIGUES DOS SANTOS  
Presidente  
SIND DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE ALIMENTOS DE CASCAVEL

MERCEDES LUCIA POLIDORIO  
Empresário  
ERVA MATE CHIMARRA LTDA

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .