

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003024/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/11/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035787/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.147405/2023-47  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/07/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO,AFINS E DO CAFE SOLUVEL DE LONDRINA E REGIAO., CNPJ n. 77.431.328/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEANDIR GUIMARAES DA SILVA;

E

GRANOSUL AGROINDUSTRIAL LTDA, CNPJ n. 78.367.521/0020-31, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). RICARDO JOSE BARUSSO;

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 01º de junho de 2023 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **“Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Plano da CNTI”**, com abrangência territorial em **Cambé/PR, Ibiporã/PR e Londrina/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, a partir de 1º de junho de 2023, os salários normativos a seguir especificados: A partir de junho/2023 será garantido o salário normativo mensal de ingresso no valor de R\$ 1.808,00 (um mil oitocentos e oito reais); A partir de 90 dias, será garantido o salário normativo mensal de efetivação no valor de R\$ 1.990,00 (um mil novecentos e noventa reais) Os salários normativos previstos nesta cláusula serão reajustados nas mesmas condições dos salários da categoria. Parágrafo único: Aos jovens aprendizes é assegurado o valor hora do salário mínimo nacional, não se aplicando a eles os pisos previstos nesta cláusula.

**CLÁUSULA QUARTA - SALARIO DE ADMISSÃO**

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado, será garantido, àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se incluem nesta garantia cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como, funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por este acordo vigentes em 01.06.2023, serão reajustados conforme a seguir especificados, correspondentes ao período de 01.06.2023 a 31.05.2024, obedecidos os seguintes critérios: A – Os salários serão corrigidos pelo percentual de 5,00% (Cinco por cento). Parágrafo Único: Serão compensados dos reajustamentos supra todos os aumentos, reajustamentos e antecipações, abonos espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas da Justiça do Trabalho ou normas legais, havidos a partir de 01.06.2023, inclusive, até 31.05.2024, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito expressamente concedidos a este título.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, contendo identificação da empresa e discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados e do recolhimento ao FGTS.

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Garantidas as condições mais favoráveis, se preexistentes, a empresa concederá aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições: A) O adiantamento será de no mínimo 30% (trinta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente; B) O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.

### CLÁUSULA OITAVA - 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.

### CLÁUSULA NONA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA DÉCIMA - ISONOMIA SALARIAL

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

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE**

O reajustamento e aumento salarial dos empregados admitidos após a data-base, obedecerão aos seguintes critérios: Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função; Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em função sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a data-base, deverão ser aplicados percentuais proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 (quinze) dias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - VIA BANCO**

Se a empresa não efetuar o pagamento de salários em moeda corrente deverá proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário. O disposto acima aplicar-se-á somente aos dias de pagamento de salários, se houver expediente bancário nesses dias ou, caso contrário, no primeiro dia útil posterior e desde que a empresa não conte com posto bancário ou não possibilite desconto de cheques internamente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição interna que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, a partir do 15º dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia ou gerência.

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

Não poderá 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 da empresa, que deverá ser estabelecida previamente e por escrito

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que se afastar voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços na empresa por mais de 10 (dez) anos, será concedida, como gratificação, a importância correspondente a 01 (um) salário contratual. Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem ou venham a adotar procedimentos mais benéficos.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Pelo presente instrumento coletivo, em atendimento ao estabelecido na Lei 10.101, de 19.12.2000, entender-se-á como válido o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa, desde que abranja a todos os empregados. PARÁGRAFO ÚNICO: Serão encaminhados ao Sindicato dos Trabalhadores os instrumentos que estabelecem os critérios de pagamento.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA OU TICKET/VALE ALIMENTAÇÃO**

A partir de 01 de junho de 2023, as empresas concederão uma cesta básica ou ticket/ vale alimentação mensal de R\$ 330,00 (Trezentos e trinta reais) para salários de até R\$ 6.100,00 não condicionado a absenteísmo. Participação do empregado em até 2% (dois por cento) desse valor, o qual será descontado em folha de pagamento. A empresa que já concede benefício similar aos seus funcionários reajustará o valor das mesmas a partir de 1º de junho de 2023 no mesmo percentual concedido ao salário (cláusula 4ª do presente Instrumento Normativo). Esses valores não poderão ser inferiores ao previsto no caput desta cláusula. Parágrafo Primeiro: O benefício em questão será pago igualmente no período de férias do trabalhador. Parágrafo Segundo: A empresa poderá conceder um acréscimo de 50,00 (cinquenta reais), condicionado a assiduidade dos empregados.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRANSPORTE GRATUITO OU SUBSIDIADO**

Visando preservar as condições oferecidas pela empresa que subsidiam, ou venham a subsidiar, total ou parcialmente, o transporte de seus empregados, cuja localização não esteja coberta por linhas regulares de transporte coletivo urbano, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado, nos termos da legislação que instituiu o vale-transporte (Leis 7.418/85 e 7.619/87 e Dec. 95.247/87), inclusive horas "in itinere".

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa concederá, a título de auxílio funeral, aos dependentes legais, importância correspondente a 03 (três) Salários Normativos de efetivação em caso de falecimento do empregado, desde que a empresa não mantenha seguro de vida em grupo inteiramente gratuito. No caso de falecimento do cônjuge ou filhos sob a dependência legal e econômica do empregado, a este será concedida a importância de 02 (dois) Salários Normativos de efetivação, uma vez comprovados o falecimento e aludidas dependências.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AMPARO A MATERNIDADE E A INFANCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pela empresa no amparo à maternidade e à infância, as partes convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pela empresa, podendo estas eleger uma ou mais, das que se seguem: A) Adoção do sistema de reembolso - creche, de acordo com a Portaria MTb 3.296, de 03.09.86 e, Parecer MTb 196/86, aprovado em 16.07.87, de 40% (quarenta por cento) do Salário Normativo vigente no mês de competência; B) Auxílio - creche, no valor mensal de 40% (quarenta por cento) do Salário Normativo 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 a assistência aos seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas. Caso a empresa já adote ou venha a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis, fica isenta desta cláusula. Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como, por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos. O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam 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.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO VIDA**

A empresa manterá seguro de vida em favor dos seus empregados no valor de R\$ 11.544,19 (onze mil quinhentos e quarenta e quatro reais e dezenove centavos). Ressalvada caso a empresa já mantenha esse benefício.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal. Exclue-se desta cláusula os casos pendentes de decisão judicial e aqueles que a empresa comprove não ser de sua responsabilidade a impossibilidade do acerto de contas. O não cumprimento desta cláusula acarretará multa de 50% (cinquenta por cento) do salário nominal diário, por dia excedente ao prazo nela estabelecido, até o seu efetivo pagamento, revertendo referida multa em benefício do trabalhador prejudicado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá entregar carta-aviso aos empregados, contra recibo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 revisão da convenção coletiva de trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238/84). Se o aviso prévio vencer dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (junho), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSIONAL**

A operação de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias. A empresa que possuir refeitório próprio, fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA**

1) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possua mais de 10 (dez) anos de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante, falte o máximo de até 12 (doze) meses para aposentar-se por tempo de serviço ou velhice, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, com base no último salário reajustado pelos índices previdenciários, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, sem que esta liberalidade implique em vínculo empregatícios ou quaisquer outros direitos. Quando se tratar de aposentadoria especial, as contribuições previdenciárias serão reembolsadas após a concessão do benefício pelo INSS. Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá para este fim, 30 (trinta) dias de prazo, a partir de notificação da dispensa. 2) Será garantido ao empregado demitido sem justa causa, que esteja em vias de aposentadoria por tempo de serviço ou velhice, o reembolso das contribuições feitas a Previdência Social nas seguintes condições: - Que trabalhe na mesma empresa ou grupo de empresas a mais de vinte (20) anos; - Que contribua com a Previdência Social a mais de trinta (30) anos. Nestes casos a empresa reembolsará ao empregado às contribuições que efetivamente fizer a Previdência Social até a sua aposentadoria ou encontrar novo emprego, tendo como base seu último salário, evidentemente respeitando o valor do teto da Previdência Social. A empresa poderá optar em pagar na rescisão de contrato as parcelas que faltam para a aposentadoria do empregado, não responsabilizando-se neste caso pelo sucesso de seu benefício junto ao INSS. Estão excluídas desta cláusula as empresas que possuam previdência privada.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado, quando normal o expediente neste dia, serão remuneradas com acréscimo de 55% (cinquenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal. As horas extraordinárias prestadas em sábados compensados, domingos ou feriados civis ou religiosos, não havendo folga compensatória em outro dia da próxima semana, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, fazendo

jus a vale transporte e vale refeição. A empresa fornecerá lanches ou refeições gratuitos a seus empregados, sempre que prorroguem a sua jornada de trabalho por mais de 02 (duas) horas.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Se a empresa e empregados optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte: a) Extinção completa de trabalho aos sábados: às sete horas e vinte minutos de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas as sextas-feiras, com acréscimo de até no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de Lei; b) Extinção parcial de trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior. 1º Compete a empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. 2º Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO PONTO**

Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado vedada qualquer anotação por outra pessoa. A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição. Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto. Sempre que o empregado julgar necessário, será facultada consulta ao respectivo cartão ponto, a fim de dirimir dúvidas existentes.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA 12 X 36**

A entidade sindical presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º Inciso XXVI da Constituição Federal, resolve pactuar o Regime de Trabalho de 12 x 36 horas, mediante as condições seguintes: a) A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e aos lotados no setor operacional, poderá ser pactuada no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. b) O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EVENTUAIS ATRASOS Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, de até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados. Em contrapartida, no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinários.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO INFORMATIZADO DE PONTO**

A empresa fica autorizada, nos termos da Portaria 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho, a utilizar como sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de seus empregados, o sistema informatizado de ponto que consiste nas leituras nas entradas e saídas da empresa do crachá pessoal do empregado, devidamente identificado por nome, foto e número de registro, reconhecendo o empregado a jornada por ele registrada, tacitamente, independente de assinatura no cartão ponto. Se o empregado tiver qualquer dúvida ou mesmo discordância em relação à remuneração que lhe foi atribuída em decorrência da jornada anotada, deverá formalizar sua dúvida junto a empresa, no setor de Recursos Humanos, em até 72 (setenta e duas) horas após o recebimento do seu pagamento.

## **FALTAS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE FOLGAS**

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

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

A empresa considerará como falta justificada ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos motivos abaixo: Para hospitalização: por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação. Do estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 horas. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação. Parágrafo único: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. Paternidade: Conforme previsto no inciso XIX do artigo sétimo da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, será concedido ao pai licença de 05 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante de nascimento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Quando a empresa suspender suas atividades por motivos técnicos, relativos à execução de serviços de manutenção ou falta de matéria-prima, não poderá exigir a compensação das horas deixadas de trabalhar em dias de férias, nem exigir sua reposição.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO**

Será facultado à empresa que possuir refeitório com fornecimento de alimentação e desde que o processo operacional assim o permita, estabelecer um intervalo de 30 (trinta) minutos para descanso e refeição, não computado na jornada de trabalho. A empresa celebrará acordo com seus empregados, o qual será ratificado ou não pelo sindicato profissional, no prazo de 30 dias da data de sua entrega àquela entidade, que poderá convocar assembleia para examinar e decidir a respeito.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes, até 90 (noventa) dias após o término de período de afastamento legal, exceto nos casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisões por justa causa, transações e pedidos de demissão, os dois últimos com assistência sindical.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a folgas alternadas cujo início das férias não deverá coincidir com o dia de repouso. Poderá a empresa, em caso de férias coletivas, antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo aqueles que ainda não façam jus à concessão, compensando-se esta antecipação quando adquirir o direito ou na rescisão.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO**

Serão asseguradas as seguintes condições de higiene e conforto aos trabalhadores: a) sanitários separados para homens e mulheres, em adequada situação de limpeza; b) armários individuais

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VESTUÁRIO**

Fornecimento gratuito de vestuário comum, EPI (Equipamentos de Proteção Individual), ferramentas e outros instrumentos próprios para o trabalho, aos empregados com obrigatoriedade de uso por parte destes, quando exigidos pela empresa ou pela Lei, para a prestação de serviços. Na rescisão de contrato de trabalho ou na data de substituição de uniformes, EPI e outros instrumentos de trabalho, o empregado se obriga a devolver o que anteriormente lhe fora fornecido, sob pena de desconto do valor correspondente nas verbas a ele devidas

### **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO EM SEGURANÇA NO TRABALHO**

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado parcial, ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento das áreas de trabalho, bem como das atividades da empresa.

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAME MÉDICO**

A empresa realizará os exames médicos exigidos por Lei ou pela empresa em dias normais de trabalho.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291 de 20.02.84 (D.O.U. de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço, por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais, planos de saúde e Entidade Sindical que tenham serviço médico. Por odontólogo nos casos específicos e em idênticas situações. A empresa fornecerá obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa quer seja no período diurno ou noturno, para casos de acidentes de trabalho ou mal súbito, manterão caixa de primeiros socorros em local apropriado, assim como, condições para pronto atendimento.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO**

A empresa complementarará, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho e que trabalhem na mesma empresa há mais de 12 (doze) meses, em valor equivalente à diferença entre o valor efetivamente percebido da Previdência Social e os salários líquidos, garantidas as eventuais correções salariais no período do afastamento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO**

A empresa complementarará, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de doença, desde que na data do afastamento contem com mais de 12 (doze) meses ininterruptos de trabalho na atual empresa, e nas seguintes condições: A) 70% (setenta por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com até 03 (três) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa; B) 80% (oitenta por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 03 (três) anos e até 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa; C) 90% (noventa por cento) da diferença, entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALARIO AO ACIDENTADO**

Garantia de emprego ou salário, a partir da alta médica, ao empregado afastado por acidente de trabalho, pelo período de 12 (doze) meses em caso de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, e por período igual ao do afastamento nos casos inferiores a 15 (quinze) dias, excluídos os casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisões por justa causa, acordo entre as partes ou pedidos de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A empresa liberará 02 (dois) dirigentes sindicais por ano, com direito de gozo de licença remunerada, até o limite individual de 05 (cinco) dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para participação em cursos profissionalizantes e/ou cursos e/ou encontros sindicais e nas datas de negociação coletiva desta categoria, desde que haja comunicação prévia de 03 (três) dias corridos.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Em conformidade com o art. 545 da CLT, a empresa descontará em folha de pagamento dos seus empregados(as), mensalmente, as respectivas contribuições associativas (mensalidade sindical), daqueles(as) empregados(as) que se associarem a entidade profissional. O sindicato profissional enviará a empresa, a relação nominal com as autorizações dos(as) associados(as) para que se proceda ao desconto, que deverá ser recolhido em guias próprias fornecidas pela entidade sindical até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido na rede bancária indicada. A empresa enviará ao Sindicato profissional, a relação nominal dos atingidos com o desconto, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos. O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após a demissão, transferência do(a) empregado(a), ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do sindicato, apresentados através da empresa.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Considerando que: as assembleias dos Sindicatos Profissionais são soberanas para decidir sobre a negociação coletiva que é um direito fundamental social dos trabalhadores; a eficácia dos instrumentos normativos (acordos ou convenções coletivas de trabalho) abrange a categoria como um todo; que cabe ao sindicato profissional a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria. Assim, a assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais. Conforme nota técnica nº 02 do CONALIS. As partes signatárias do presente Instrumento Normativo resolvem estabelecer a contribuição negocial que será definida pelos trabalhadores em assembleia convocada pelo sindicato profissional, com ampla divulgação em sua base, bem como que seja aberta a participação de todos os integrantes da categoria, associados em não associados. Na Assembleia os trabalhadores definirão se a autorização "prévia e expressa" será coletiva ou individual. A entidade sindical profissional deverá encaminhar diretamente às empresas, através de ofício, as condições para o desconto da contribuição negocial e anuência do trabalhador representado por esta Convenção Coletiva de Trabalho. O desconto da contribuição negocial, se dará através das empresas que efetuarão o desconto no percentual de 1% (um por cento) do salário normativo inicial, para repasse ao sindicato laboral. A contribuição negocial será descontada pelas empresas, que o farão como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa. As entidades de trabalhadores convenientes assumem desde já, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de reclamação trabalhista, autuação pela fiscalização do trabalho ou Ação Civil Pública, os Sindicatos dos Trabalhadores se obrigam a regressivamente garantir, de forma incondicional, irrevogável e irreatável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial e/ou administrativa que as empresas ou o sindicato patronal eventualmente vierem a sofrer, já em primeiro grau de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas sob o título de contribuição negocial aludida nessa cláusula. Caso o sindicato não restitua os valores devidos, fica a empresa autorizada a promover a compensação com outros valores que devam ser depositados ao sindicato, inclusive relativos a contribuições associativas, não elidindo a participação nos termos do artigo 611-A §5 da CLT, bem como os Sindicatos dos Trabalhadores responderão regressivamente perante as empresas e sindicato patronal. DIREITO DE OPOSIÇÃO - Fica assegurado aos empregados não associados o amplo direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional, o qual deverá ser manifestado individualmente pelo empregado, diretamente ao sindicato, no prazo máximo de 15(quinze) dias a contar do registro deste acordo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente, na sede do sindicato, através de termo redigido por outrem, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas, devidamente identificadas. O sindicato fornecerá recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido o desconto. O sindicato não poderá recusar a carta de oposição ao desconto que for feita dentro do prazo estimulado de

15(quinze) dias. As empresas não deverão intervir quanto a oposições dos empregados. Podemos configurar pratica antisindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTA**

Fica estipulada multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria vigente à época, por empregado, nos casos de descumprimento as cláusulas do presente acordo, revertendo o valor a favor da parte prejudicada. Não se aplica esta multa quando a cláusula, em seu bojo, já estabelecer penalidades a respeito.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, deste acordo coletivo de trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT, devendo os entendimentos com relação ao próximo acordo iniciarem 60 dias antes do término da presente

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - VITAMINA C OU ANTIGRIPAL**

A empresa providenciará no mês de março/2016, no próprio ambiente de trabalho ou em farmácia conveniada, na localidade onde estiver sediada a empresa, a vacinação antigripal de todos os empregados, sem qualquer custo para os mesmos, sendo que tal benefício não caracteriza "SALÁRIO IN NATURA".

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RECOMENDAÇÕES**

Recomenda-se à empresa, conforme suas possibilidades: A) Participar e utilizar o programa relativo ao SALÁRIO EDUCAÇÃO, previsto no art. 208 da Constituição Federal e decreto-lei nº 1422/75, regulamentado pelos decretos 87.043/82 e 88.374/83, visando oferecer seus benefícios aos empregados; B) Havendo possibilidade, celebrar convênio com entidades bancárias objetivando efetuar o pagamento do abono e rendimentos do PIS dentro de suas dependências; C) Celebrar convênio com farmácias, visando oferecer facilidade na aquisição de medicamentos a seus empregados; D) Examinar a viabilidade de conceder a seus empregados uma Cesta contendo produtos básicos de alimentação e de higiene pessoal.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa afixará em seus quadros de aviso, comunicações de autoria e responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, desde que assinados por sua diretoria e previamente aprovados pela direção das empresas.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SALÁRIO - UTILIDADE E/OU IN NATURA**

O fornecimento de utilidades e benefícios fornecidos pela empresa, como auxílio-alimentação, sob forma de tickets ou vales, plano de saúde, plano de previdência privada, seguro de vida em grupo, e outros, têm caráter eminentemente indenizatório, não acarretando a sua incorporação a salários, e teor do artigo 458 de Consolidação das Leis do Trabalho

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista com vistas ao presente acordo coletivo de trabalho, será a Vara do Trabalho, da localidade onde o empregado presta seus serviços ao empregador.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

A empresa anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) as funções exercidas pelos seus empregados e respectivas parcelas salariais.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - BASES TERRITORIAIS DAS ENTIDADES SINDICAIS PATRONAL E TRABALHADORES**

O presente acordo coletivo de trabalho abrange a categoria econômica e profissional das indústrias de azeite e óleos alimentícios no município de Cambé. Parágrafo único: o município já criado e aqui nominado e os novos municípios que oficialmente forem criados em função de desmembramento de outro município até então pertencente à base territorial, nela se compreendem.

}

**LEANDIR GUIMARAES DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO,AFINS E DO CAFE SOLUVEL DE**  
**LONDRINA E REGIAO.**

**RICARDO JOSE BARUSSO**  
**PROCURADOR**  
**GRANOSUL AGROINDUSTRIAL LTDA**

#### **ANEXOS** **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - PROCURAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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