

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

ACORDO COLETIVO DO TRABALHO que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS E TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS, PASSAGEIROS URBANOS, MOTORISTAS, COBRADORES DE LINHAS INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL E DE TURISMO E ANEXOS DE MARINGÁ - SINTROMAR**, com sede à Rua Arthur Thomaz, 930 – Sede própria – Maringá no Estado do Paraná, inscrito na CNPJ sob o n.º 79.147.450/001-61, Código Sindical 008.512.88229-6, neste ato representado pelo seu Presidente **Sr. Ronaldo José da Silva - CPF 240.343.209-15**, de ora em diante denominado simplesmente “**SINDICATO**” e de outro lado a empresa **LIDER ALIMENTOS DO BRASIL SA**, estabelecida na cidade de Lobato, Estado do Paraná, a rodovia PR 461, Km 01, s/n °, inscrito no CNPJ sob o n.º 80.823.396/0009-63, representada neste ato por seus Procuradores **Sr. Irinaldo de Lima – CPF 060.545.398-50** e **Silvino Janssen Bergamo – CPF 564.343.599-34** doravante denominada simplesmente “**EMPRESA**”.

01-VIGÊNCIA:

A vigência deste Acordo Coletivo é de 01 de Maio de 2.009 á 30 de Abril de 2.010.

02- ABRANGÊNCIA:

Abrange todos os empregados (motoristas e entregadores de mercadorias) da empresa **LIDER ALIMENTOS DO BRASIL SA.**

03- SALÁRIO NORMATIVO:

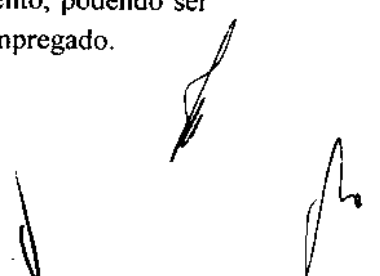
Garantia de salário normativo de ingresso para a categoria profissional, pelo qual nenhum trabalhador poderá perceber a partir de 1º de MAIO DE 2009, menos do que:

MOTORISTA CARRETA.....	R\$ 914,00
MOTORISTA TRUCK.....	R\$ 833,00

Parágrafo Primeiro: Fica esclarecido que os Entregadores de Mercadorias auxiliam o motorista em cargas e descargas e manobras, com ele permanecendo durante o transporte: terão estabelecido os mesmos valores mínimos de salários normativos fixados na convenção coletiva de trabalho ou ACT da categoria preponderante.

04- ADIANTAMENTO SALARIAL:

A empresa concederá um adiantamento salarial de, no mínimo, 40% (quarenta por cento), sobre o mês anterior, até 16 (dezesesseis) dias após a realização do último pagamento, podendo ser representado por outros valores, como vale-mercado, desde que requisitado pelo empregado.



05- SUBSTITUIÇÃO-SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:

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

06- HORAS EXTRAS:

Caso a empresa não exerça nenhuma fiscalização ou controle sobre a jornada de trabalho dos motoristas e entregadores, quando em viagem com percursos de até 600 Quilômetros do local de origem, fica obrigada ao pagamento de 60 (sessenta) horas extras fixas por mês com adicional de 50%, ao empregado que presta esse serviço, ultrapassando ou não a jornada normal de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Quando o percurso da viagem for superior a 600 Quilômetros do local de origem, a empresa fica obrigada a remunerar 90 (noventa) horas extras fixas por mês com adicional de 50% , independente do número de horas trabalhadas.

Parágrafo Segundo: Quando houver alternância entre os dois percursos, prevalecerá a que for prestada com maior frequência.

Parágrafo Terceiro: As horas extras, na forma convencionada, quando pagas pelo empregador, quitam totalmente os períodos nominados de extraordinário, trabalhados pelo empregado sindicalizado.

Parágrafo Quarto: Caso a empresa não exerça nenhuma fiscalização ou controle sobre a jornada de trabalho, nesta cláusula, fica dispensada da adoção e uso de papeletas ou fichas de horário de trabalho externo, a que se refere o parágrafo 3º do artigo 74 da C.L.T.

Parágrafo Quinto: Os empregados que exerçam função submetidos a controle de jornada, como motorista manobrista e motorista de serviços administrativos, receberão as HORAS EXTRAS laboradas com adicional de 50% até a 2ª hora extra diária, 80% para as que excederem a 2ª hora extra diária e 100% para as horas extras laboradas em domingos e feriados.

Parágrafo Sexto: Acordam as partes que a empresa utilizará sistema de rastreamento de veículo, com a finalidade exclusiva de formação de rotas e segurança no transporte, sem, contudo, implicar em controle de jornada pela empresa.

Parágrafo Quinto: Concordam as partes que a utilização de tacógrafo nos veículos de transporte se dá exclusivamente para fins de cumprimento da legislação do trânsito e a empresa não se utilizará desse equipamento para controle da jornada desenvolvida pelos empregados.



07- JORNADA IN ITINERE:

A empresa fornecerá transporte para os trabalhadores no percurso entre a cidade de Lobato e a indústria, cuja distância é de aproximadamente 01 (um) quilômetro, no percurso de ida e volta, no início e final de cada jornada de turno.

A empresa apenas será responsável pelos acidentes que ocorrem com os trabalhadores que utilizarem o transporte fornecido pela empresa, exonerando-se daqueles que por opção preferirem o uso de veículo próprio.

Considerando que o transporte oferecido trata-se de mera comodidade e que não se fazem presentes os requisitos caracterizadores para o aferimento da jornada *in itinere*, cujo local é de fácil acesso, a empresa não pagará o adicional de transporte.

08- ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO:

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

Parágrafo Único: As promoções, desde que efetivadas após um período de experiência de 90 dias, serão anotadas na CTPS com seus respectivos aumentos salariais, conforme legislação em vigor.

09- CURSOS E REUNIÕES:

Quando do comparecimento obrigatório dos empregados motoristas e entregadores que possuem horas extras fixas em cursos e reuniões, independentes do dia e ou horário da semana, não será efetuado pagamento de horas extras adicionais.

10- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

Fica convencionado que por ocasião da celebração do contrato de experiência a empresa entregará obrigatoriamente cópia do referido contrato ao empregado.

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

11- PROMOÇÕES:

A promoção de empregado para outro cargo ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial se assim for à política da empresa serão obrigatoriamente anotados na carteira profissional.

12-FÉRIAS:

Parágrafo Primeiro: Para casamento, fica facultativo ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicação à empregadora com 30 dias de antecedência.

Parágrafo Segundo: Início: as férias coletivas ou individuais não deverão iniciar nos dias 24 e 31 de dezembro.

Parágrafo Terceiro: Fica facultado à empresa a adoção de concessão de férias fracionadas, limitado o fracionamento a dois períodos não inferiores há dez dias cada um, cujo gozo deverá se dar dentro do período concessivo, devendo a empresa comunicar o empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

13- GARANTIA DE REMUNERAÇÃO:

Quando os empregados forem dispensados pela empresa em virtude de problemas comerciais/industrial entre outros, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia, não havendo prejuízos do seu salário, podendo somente ser suprimido proporcionalmente as HORAS EXTRAS FIXAS neste ACT acordadas.

14- AJUDA ALIMENTAÇÃO / CESTA BÁSICA:

A empresa concederá a todos os empregados, que durante o mês anterior, não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho uma cesta básica, no valor de **75,00 (Setenta e Cinco Reais)**, sendo a critério da empresa os itens que comporão a referida cesta, acrescida de uma (01) caixa de leite com 12 (doze) litros. Fica acordado que se for de interesse da empresa e do empregado a transferência da CESTA BÁSICA para CARTÃO ALIMENTAÇÃO poderá ser efetuada desde que mantenha o maior valor fixado acima, acrescido de 01 CX de leite com (doze) litros.

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

15- JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS:

A empresa considerará como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

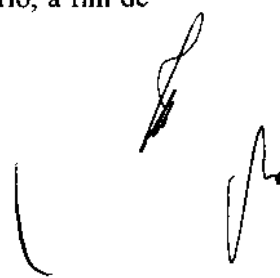
a) para hospitalização: por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, a companheiro (a), filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

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

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

16-CARTÃO PONTO:

Fica assegurado ao empregado submetido à controle de jornada 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, o que deverá ser feito junto ao Departamento Pessoal.



17- FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO:

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

18- DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO:

A empresa poderá dispensar os empregados da marcação do cartão ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria n.º 3.082, de 11.04.84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

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

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

19- 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 Associação dos Funcionários, seguros, supermercados, farmácias, posto de combustível, gás, fundação e assistência de saúde, e outros convênios destinados ao uso pessoal do empregado e de sua família, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

Fica autorizado o desconto salarial dos valores decorrentes de multas, em uma única vez ou parcelados, após o decurso do prazo à interposição do recurso administrativo pelo empregado.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, estando pendente recurso administrativo, fica autorizado o desconto do valor da multa, no documento de rescisão contratual, certo que, em havendo a desconstituição da infração, em sede administrativa ou judicial, ao empregado será devolvido o valor descontado, sendo de sua responsabilidade o pedido de restituição do referido valor junto ao departamento pessoal da empresa.

20- DO DIA DO PAGAMENTO:

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

21- FORMA DE PAGAMENTO:

A empresa poderá efetuar o pagamento através de cheque de sua emissão, não cruzado, nominal ao empregado.

Poderá também efetuar o pagamento por meio de crédito automático em conta corrente bancária, com o fim de possibilitar ao empregado o saque através de caixas eletrônicos.

22- COMPROVANTES DE PAGAMENTO:



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

Os comprovantes de pagamento serão entregues aos trabalhadores em envelopes lacrados e sigilosos, cuja reclamação deverá ser efetivada pelo trabalhador no prazo de 72 (setenta e duas) horas, finda as quais se considerará cumprida a obrigação da empresa quanto à informação do pagamento e discriminação das verbas pagas.

23- ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO:

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 03 (três) dias na forma de adiantamento que será incluído em folha posterior.

24- ESTABILIDADE PROVISÓRIA:

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

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

- Acidentado ou Doença Profissional: o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

- Aposentadoria: aos empregados em condições de se aposentarem, por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa, já há 05(cinco) anos ou mais, e que tenham completado 28(vinte e oito), ou 33(trinta e três) anos de contribuição previdenciária, fica garantido o emprego e salário até atingirem o limite de 30 (trinta) e 35(trinta e cinco) anos de contribuição, respectivamente.

Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias, após completarem 28 (vinte e oito) ou 33 (trinta e três) anos de contribuição.

Completados os 30 ou 35 anos de contribuição cessa esta garantia convencional.

- Serviço Militar: os empregados selecionados para prestar serviço militar obrigatório, terão estabilidade desde a convocação até 30(trinta) dias após a dispensa pelo Órgão das Forças Armadas, podendo, alternativamente, serem indenizados com o FGTS de 12 (doze) meses.

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

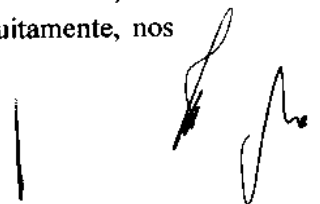
- Rescisão de contrato por justa causa, capitulado no artigo 482 da C.L.T com carta do fato gerador;

- Término de contrato por prazo determinado;

- Pedido de demissão;

25- EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO:

A empresa deverá obedecer aos dispositivos constantes da legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual (EPI), gratuitamente, nos



casos em que a lei obrigue ou por elas exigidos que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.

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

26- CIPA:

As eleições para CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte da empresa, com antecedência de 30 (trinta) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais, excetuados os contratados por experiência.

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

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

c) A empresa comunicará ao Sindicato Profissional sobre a deflagração do processo eleitoral a fim de que o mesmo acompanhe a realização da aludida eleição até o resultado final.

27- TREINAMENTO:

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual, e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

28- CONDIÇÕES DE HIGIENE E ASSEIO:

São assegurados aos trabalhadores:

- Sanitários separados para homens e mulheres, em condições de higiene;
- Sala de descanso no aguardo das saídas e chegadas;
- Água potável;
- Armários individuais;
- Chuveiros;

29- EXAMES MÉDICOS / NR - 9:

A cada seis meses, pelo menos, os trabalhadores serão submetidos a exames clínicos, de acordo com o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), item 7.4.1 da NR 07, assegurando-se ao sindicato, acesso ao comunicado do tipo de trabalho desenvolvido.

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional e periódicos serão responsabilidade da empresa, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho ou credenciado pela Entidade Profissional, como faculta ao item 7.3.1 letra "e" da NR 7, que trata do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) dentro do horário de trabalho do empregado, salvo nos casos do admissional. Tais exames não poderão ser realizados no período de gozo das férias dos empregados.

30- ATESTADOS MÉDICOS:



Com suporte nas disposições contidas na Portaria n.º 3.291 de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15(quinze) dias, serão fornecidos ao segurado, no âmbito dos serviços previdenciários por médicos SUS, da empresa, instituições públicas ou para estatais e Sindicato que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social e por odontológicos, nos casos específicos e em idênticas situações. A empresa fornecerá, 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.

31- SEGURO DE VIDA EM GRUPO:

A empresa se compromete a pagar as suas expensas Seguro de Vida em Grupo com cobertura a todos os seus empregados nos seguintes itens.

Morte Natural valor mínimo de R\$ 10.000,00 (Dez Mil Reais), Morte Acidental, Invalidez permanente por Acidente ou por Doença Valor mínimo de R\$ 20.000,00 (Vinte Mil Reais), a serem pagos aos seus dependentes devidamente habilitados por Companhia de Seguro com prévio conhecimento da Entidade Sindical que opinará sobre a sua conveniência ou não.

32- PLANO DE SAÚDE:

A empresa contratará plano de saúde com cobertura para seus empregados, cujo custo será suportado pela empresa na seguinte proporção:

- a) 80% para quem ganha salário nominal de até R\$ 745,00
- b) 65% para quem ganha salário nominal de R\$ 745,01 à 993,00
- c) 45% para quem ganha salário nominal de 993,01 à 1717,00; e
- d) 25% para quem ganha salário nominal acima de 1717,01

O subsídio dado pela empresa será apenas em relação ao plano de saúde do empregado, podendo esse contratar para seus familiares, caso em que suportará integralmente os custos.

O benefício ora concedido não terá natureza salarial, não se constituindo como salário "In Natura", não se incorporará à remuneração para nenhum efeito e poderá ser interrompida ou suspensão de acordo com as regras estipuladas.

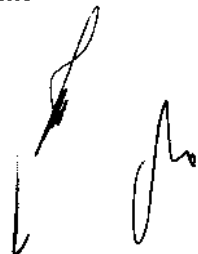
33- AVISO PRÉVIO:

O aviso prévio será de 30 dias e sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

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

34- INDENIZAÇÃO ADICIONAL:

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



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

35- RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA:

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

36- PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

A empresa fará o pagamento das verbas rescisórias nos seguintes prazos:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhador ou término de contrato de experiência ou por tempo determinado;

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

37- 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 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.

38- SINDICALIZAÇÃO:

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará à disposição do respectivo Sindicato Profissional, 03(três) dias por ano, local e meio para esse fim.

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

39- TESTE ADMISSIONAL:

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

A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

40- QUADRO DE AVISOS:

Conforme determina o parágrafo segundo do art. 614, da Consolidação da Leis o Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, cópia do presente acordo coletivo de trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante prévio conhecimento da empregadora.

41- TREINAMENTO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:

A empresa, compromete-se às suas únicas expensas, a promover antes e durante o pacto laboral, o treinamento individual ou coletivo para seus funcionários versando sob higiene e segurança do trabalho, manuseio dos equipamentos de proteção individual ou coletivo, dando total conhecimento de todo o processo de treinamento à prevenção, a entidade profissional, ministrado por Engenheiro de segurança do Trabalho, Médico, ou Técnico de Segurança do Trabalho, devidamente habilitado e um membro do CIPA. Ditos treinamentos serão aprofundados aos funcionários que labutam em serviços elétricos, familiarizando-os não somente com os procedimentos técnicos, mas também com métodos de primeiros socorros emergenciais. Considerando-se, também que o objetivo da legislação brasileira sobre SEGURANÇA DO TRABALHO, não é o fornecimento de valores em pecúnia mas sim prevenir das condições agrestes do trabalho, comprometendo-se a empregadora a adotar todas as medidas necessárias a minimização dos referidos riscos, garantirá aos seus empregados sempre que exigidos nos termos das Normas Regulamentadoras n.º 6, 7, e 24, baixadas pela Portaria Ministerial n.º 3214 de 08 de Junho de 1,978, tendo em vista o que estabelece o Art. 200 da CLT, equipamentos de proteção individual (EPIS), destinados a proteção e a integridade física do trabalhador.

42- EVENTUAIS CONFLITOS:

A entidade acordante, objetivando o equilíbrio social e a harmonia das relações sindicais e da empresa/empregados, se compromete a fazer respeitar as cláusulas aqui pactuadas, buscando sempre, pela conservação e diálogo franco, a superação de problemas e eventuais conflitos durante a vigência deste acordo.

43- RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS:

A empresa encaminhará à entidade profissional, cópia das guias de contribuição sindical, confederativa e mensalidade sindical, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto (Precedente 041 TST), comprometendo-se a empresa, a fornecer à entidade de classe, fotocópia da relação de todos os funcionários admitidos e demitidos, pertencentes a esta categoria conforme lei n.º 4923/65, sempre que solicitado.

44- TRABALHOS NOS DIAS DE REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E FERIADOS:

Baseados nos artigos 68 - parágrafo único e 69 da Consolidação das Leis do Trabalho - Lei 605 de 05 de Janeiro de 1949 e no Decreto n.º 27078 - item 17, de 12/08/49, as partes acordam, na realização de trabalho nos dias destinados ao Repouso Semanal Remunerado e nos feriados de natureza legal, elencados por decretos: Federal, Estadual ou Municipal.

45- EVENTUAIS ATRASOS:

Para os empregados submetidos à controle de jornada, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações do horário no registro ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.



46- REEMBOLSO DE DESPESAS DE VIAGEM:

As partes estabelecem a título de reembolso indenizatório mediante comprovação de despesas de refeições até os seguintes valores:

- | | |
|-----------------------|-----------|
| a) Café da Manhã..... | R\$ 5,00 |
| b) Almoço..... | R\$ 11,50 |
| c) Jantar..... | R\$ 11,50 |

TEM DIREITO AO REEMBOLSO:

de almoço: quem sai de viagem antes das 10:00 hrs;

de jantar: quem permanece em viagem até as 19:30 hrs ou sai em viagem, até às 17:30 horas;

Parágrafo Primeiro: Os pagamentos das verbas estabelecidas na presente cláusula estarão sujeitos à apresentação de comprovante de gastos.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa forneça local próprio para refeição ou alojamento, ou em convênio, no percurso da viagem, fica isenta do pagamento dos reembolsos acima.

Parágrafo Terceiro: A empresa reembolsará num total máximo diário de Refeição até R\$ 28,00.

Parágrafo Quarto: Caso o empregado estiver na UNIDADE da Empresa que forneça REFEIÇÃO, não será devido o Reembolso diário.

Parágrafo Quinto: O benefício que ora se concede não é considerado como salário “in natura” e não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.

47- DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO:

Os descontos salariais, em caso de multas de trânsito, furto ou roubo, quebra do veículo, ou falta de mercadoria por erro de conferência do motorista, só serão admitidos se resultar configurada a culpa ou dolo do empregado, sendo que a despesa com a obtenção dos boletins de ocorrência será suportada pela empresa.

48- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

A empresa, em comum acordo com a entidade profissional, elaborará um laudo pericial para detectar os graus de riscos, após o que voltarão a discutir o referido adicional.

49- CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:

A empresa recolherá mensalmente em favor do Sindicato (SINTTROMAR) o valor proporcional a 1% (um por cento) do total da remuneração dos empregados abrangidos por este ACT, sendo que ficará a cargo da empresa o desconto ou não nos salários dos mesmos.

Parágrafo Único: Para a referida contribuição fora do vencimento previsto haverá multa de 2% (dois por cento) e juros demora, as quais o sindicato encaminhará as guias com vencimento todo dia 10 (dez) de cada mês.

50- DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Conforme previsto no artigo 625 C da Lei n.º 9.958 (DOU de 13.01.2000), os acordantes manterão em funcionamento bem como a composição dos membros da Comissão de Conciliação Prévia através da Entidade representativa da categoria.

51- PENALIDADES:

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da C.L.T., fica estabelecido a penalidade em valor equivalente a 10% (Dez por cento) do salário normativo, por empregado, pela inobservância de qualquer cláusula do presente Acordo, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multa específica.

Maringá Junho de 2.009



SINDICATO DOS MOTORISTAS CONDUTORES DE VEÍCULOS E AFINS – SINTROMAR

CNPJ 71.117.450/0001-61

Ronaldo José da Silva – CPF 240.343.209-15

Presidente



LIDER ALIMENTOS DO BRASIL SA

Irinaldo de Lima / Silvino Janssen Bergamo

CPF 060.545.398-50 / CPF 564.343.599-34

Procuradores



FETROPAR

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO PARANÁ

Curitiba, 31 de julho de 2009

ILMO. SR. ALVYR PEREIRA DE LIMA JUNIOR

M.D. SUPERINTENDENTE REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO PARANÁ


NUBPRO/DRT-PR	
46212.011061/2009-54	
/	/2009

31 JUL 2009

DRT/CURITIBA-PR

A COMISSÃO DE NEGOCIAÇÕES COLETIVA DA FETROPAR através de seu membro, ao final assinado, nos termos do artigo 5º. Inc. XXXIV alínea "a" da Constituição Federal e do Artigo 614 e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, vem requerer, para fins de registro e arquivo, o depósito de 01 (uma) via do Acordo Coletivo de Trabalho 2009/2010, com vigência a partir de 01 de maio de 2009 a 30 de abril de 2010, firmada julho de 2009, entre o SINDICATO DOS MOTORISTAS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS E TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGAS, PASSAGEIROS URBANOS, MOTORISTAS, COBRADORES, DE LINHAS INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL DE TURISMO E ANEXOS DE MARINGÁ - SINTTROMAR, CNPJ: 79.147.450/0001-61, Código entidade: 008.512.88229-6, Presidente: Ronaldo José da Silva, CPF: 240.343.209-15, e do outro lado a empresa LIDER ALIMENTOS DO BRASIL AS, CNPJ: 80.823.396/0009-63, representada por seus Procuradores: Sr. Irinaldo de Lima, CPF: 060.545.398-50 e Silvino Janssen Bergamo, CPF: 564.343.599-34.

Termos em que,
Pede deferimento.



José Aparecido Faleiros
Coordenador da Comissão de Negociação

DUAS DECADAS EM DEFESA DO TRABALHADOR



Av. Getúlio Vargas, 4563 - Vila Isabel - Curitiba - PR - 80240-041 - Fone/Fax (41) 3244 2523
www.fetropar.org.br fetropar@fetropar.org.br CNPJ: 81.455.248/0001-49

