ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Que entre si celebram, de um lado, a **USINA DE AÇÚCAR SANTA TEREZINHA LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº 75.717.355/0001-03, localizada na Av. Pioneiro Victório Marcon, 693, Município de Maringá-PR., **USINA DE AÇÚCAR SANTA TEREZINHA LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº 75.717.355/0005-29, localizada no Lote 246, Gleba Chapecó, Distrito de Iguatemi, Município de Maringá-PR, **USINA DE AÇÚCAR SANTA TEREZINHA LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº 75.717.355/0006-00, localizada na Av. Marcelo Messias Busiquia, 847, Município de Maringá-PR, e **USINA DE AÇÚCAR SANTA TEREZINHA LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº 75.717.355/0007-90, localizada na Rua José da Costa Leite, 1801, Município de Paranaguá-PR., e de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ**, código sindical nº 016.156,011.32-2, inscrito no CGC/MF sob nº 76.349.919/0001-57, com sede à Av. Bento Munhoz da Rocha Neto, 731, Município de Maringá-PR, órgão representativo da categoria profissional dos empregados das Indústrias de Alimentação, estabelecidas nos municípios de: Alto Paraná, Atalaia, Ângulo, Astorga, Barbosa Ferraz, Campo Mourão, Cruzeiro do Sul, Doutor Camargo, Engenheiro Beltrão, Farol, Fênix, Floraí, Floresta, Floriano, Iguaraçu, Itambé, Ivatuba, Jussara, Mamborê, Mandaguaçu, Mandaguari, Marialva, Maringá, Nossa Senhora das Graças, Nova Esperança, Nova Londrina, Loanda, Luiziana, Ourizona, Paranavaí, Paiçandu, Paranacity, Peabiru, Presidente Castelo Branco, Quinta do Sol, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Ivaí, São João do Caiuá, Sarandi, Terra Rica, Tamboara e Uniflor, nos termos do Artigo 611, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

1 - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de 01 de maio de 2008 a 30 de abril de 2010.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. As partes em qualquer época poderão firmar aditivos ao presente acordo.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Excetuam-se da vigência do presente ACT as cláusulas de números 04 e 05, as quais vigerão até 30 de abril de 2009, devendo seu processo de revisão iniciar-se 60 dias antes do término desta vigência.

2 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas a efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 01 de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 deverão ser iniciados sessenta dias antes do término de vigência do presente Acordo.

3 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os trabalhadores que atuam nas atividades industrial e administrativa do complexo industrial de Iguatemi e na sede administrativa e complexo logístico de Maringá e Paranaguá.

4 - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo, à partir de 01/05/2008, é de R$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais), e, à partir de 01/06/2008, passa a ser de R$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais).

5- CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, serão corrigidos a partir de 1º de abril de 2008, com o percentual de 6% (seis por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de março de 2008.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Poderão ser compensados todos os aumentos concedidos de forma compulsória ou espontânea, no período de maio/2007 a março/2008.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não serão compensados os aumentos salariais individuais concedidos por término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade, merecimento,

transferência de cargo, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial, determinada por sentença transitada em julgado (Instrução Normativa nº 01).

6 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Será garantido ao empregado admitido para o mesmo cargo de outro, cujo contrato de trabalho foi rescindido sem justa causa, igual salário ao menor pago ao ocupante do mesmo cargo, sem considerar vantagens pessoais. Não se incluem os cargos que possuam ocupante único no seu exercício.

PARÁGRAFO ÚNICO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá o salário do substituído.

7 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá efetuar descontos em folha de pagamento, tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmio de seguro saúde, assistência médica, laboratorial, odontológica e farmacêutica, vale refeição, vale transporte, mensalidades e despesas efetuadas na associação de funcionários, empréstimo e/ou financiamentos, telefonemas, prejuízos causados, mensalidades ao sindicato, transporte, fotocópias, marmitas, materiais usados e outros itens que sejam do interesse dos empregados e seus dependentes, mediante autorização por escrito do empregado, exceto a contribuição sindical.

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

8 - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI's

Quando necessários na execução dos serviços, a empresa fornecerá, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado deverá assinar um documento que comprove que recebeu os uniformes, ferramentas e EPI's.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber e a indenizar a empresa por extravio, bem como por dano, desde que haja nesta última hipótese, imprudência, imperícia ou negligência, devidamente comprovadas, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados, constituirão motivos de dispensa por justa causa.

PARÁGRAFO QUARTO: Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, em caso de não devolução.

9 – PERICULOSIDADE/INSALUBRIDADE

Permanecendo as condições perigosas ou insalubres, constatadas em laudo pericial realizado pelo profissional do Serviço Especializado em Higiene e Segurança do Trabalho, a empresa pagará aos empregados submetidos a essas condições de trabalho, o adicional de periculosidade ou insalubridade previsto na Legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO: A base de cálculo do adicional de periculosidade será o valor do salário percebido pelo empregado e para o adicional de insalubridade será o valor do salário mínimo vigente.

10 - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar o empregado, indicando por escrito, contra recibo passado pelo empregado, a falta grave cometida pelo mesmo.

Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação, à empresa será facultado supri-lo mediante assinatura de duas testemunhas.

11 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

Por ocasião da admissão, a empresa, através do SESMT ou da CIPA, informará aos seus empregados sobre a necessidade de uso, bem como, sobre o funcionamento dos EPI's e EPC's.

12 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá obrigatoriamente aos empregados, demonstrativo de pagamento contendo: identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, recolhimento do FGTS, especificando também o cargo e o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês. Para os empregados que percebem remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa poderá efetuar o pagamento dos salários por meio de créditos em conta-corrente bancária, abertas para esta finalidade. A discriminação dos valores creditados serão através de demonstrativos correspondentes que serão entregues uma via ao empregado, sendo que o crédito correspondente na conta bancária equivale a quitação do mesmo, dispensando-se com o presente outras formalidades.

13 - QUADROS DE AVISOS

Publicações, avisos, acordos, convenções coletivas, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadros de avisos, situados em local visível e de fácil acesso que serão previamente acordados entre o sindicato e a administração da empresa.

14 - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado por escrito obrigatoriamente contra recibo do empregado, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar nesse período.

15 - JORNADA DE TRABALHO

Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 horas mensais.

A jornada normal de trabalho será de 44 horas semanais, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas, inobstante o revezamento, sendo permitida a compensação de horários.

Fica a critério da empresa estabelecer as escalas de revezamento, podendo, inclusive, adotar a escala relativa ao regime de 5 x 1 (cinco por um), que compreende labor em 05 (cinco) dias da semana, com uma jornada diária de 7h20, e o descanso no 6° (sexto) dia, sendo que a escala de folga deverá prever que os empregados tenham descanso no domingo ou outro dia da semana, de acordo com a Lei 605/49, o art. 7° e o Anexo I, item 17 do Decreto 27.048/49, ficando sempre limitada a jornada normal a 44 horas semanais e compensando-se, deste modo, todos os domingos e feriados existentes no ano, independentemente da folga recair nos dias especificados no calendário.

Na elaboração da escala de folga ou rodízio de folga, a empresa deverá observar o que preceitua o art. 2° da Portaria n° 417/66 do Ministério do Trabalho, ou seja, a folga deverá recair necessariamente no domingo a cada 7 (sete) semanas de trabalho.

Competirá a cada empresa de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho, dentro das normas aqui estabelecidas.

16 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Caso a empresa opte pelo regime de compensação de jornada de trabalho, poderá adotar o seguinte regime:

- Extinção completa ou parcial do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados poderão ser compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que respeitados os intervalos de lei.
- Os trabalhadores em atividades administrativas poderão gozar permanentemente das mesmas condições acordadas na cláusula acima no que se refere à extinção do trabalho total aos sábados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis também, ao empregado menor, nos termos do inciso I do art. 413 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Competirá a empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro das normas aqui estabelecidas. Com manifestação expressa das partes, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

17 - BANCO DE HORAS

Alternativamente à compensação prevista na cláusula 16, o excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de um ano a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme §§ 2º e 3º do art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei n.º 9.601/98 e pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2.001.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A sistemática de Banco de Horas abrange toda e qualquer hora suplementar, podendo a sua compensação ocorrer em dias de sábados e/ou qualquer outra dia, dentro do prazo de 1 (um) ano, a contar do início da celebração deste instrumento coletivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A compensação prevista nesta cláusula, poderá se dar com a folga integral ou parcial, dentro do prazo de vigência acima estipulado. Na folga integral, o empregado deixará de laborar nos dias determinados para a compensação, sendo que na folga parcial, o empregado poderá encerrar o expediente antes do término da jornada normal ou começar o labor após o início da jornada normal."

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso a empresa decida pela implantação do sistema mencionado nesta cláusula deverá firmar Termo Aditivo com o Sindicato.

18 - ESTABILIDADE - MEMBROS DA CIPA

Fica assegurado aos membros eleitos para cargos de direção da CIPA, titulares e suplentes, garantia de emprego em consonância com as disposições legais vigente, ressalvada a hipótese de dispensa por justa causa.

19 - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ao serviço por motivo de doença, serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos, constando o CID, fornecidos por médicos credenciados pelo Sistema Único de Saúde (SUS), ou por profissionais contratados pela empresa ou pelo Sindicato. Nas localidades onde a mencionada instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico.

Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos mesmos dependerá de visto do referido serviço. Caso haja contestação, a mesma deverá ser feita por escrito.

20 - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Ficarão abonadas as ausências ao serviço do empregado estudante, quando da prestação de exames em escolas de formação regular, no caso da coincidência com horários de trabalho, desde que haja comunicação à empresa com antecedência mínima de três dias e posterior comprovação por escrito no prazo de uma semana após a ocorrência.

21 - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS

A empresa manterá convênios com farmácias, para descontos e dilatação nos prazos de pagamento, para que os trabalhadores possam adquirir exclusivamente medicamentos sob receita médica. Os custos serão assumidos pelos usuários, com desconto em folha de pagamento, desde já autorizados.

22 - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

A empresa anotará na CTPS, a função do empregado na época da safra, convencionando-se que o empregador poderá determinar que o empregado exerça outra função na entressafra, desde que seja respeitado o nível salarial e a capacidade física, nos termos da CLT, sem contudo implicar em desvio de função.

23 - INTERVALO PARA READMISSÃO

É permitida a admissão de trabalhadores através de contrato de safra nas hipóteses de atividades sazonais, nos termos de lei. A readmissão do mesmo empregado para a safra seguinte e subseqüentes não implicará em reconhecimento da unicidade contratual.

24 - PEDIDO DE CREDENCIAMENTO

As entidades acordantes convencionam que pleitearão junto à DRT o credenciamento provisório dos profissionais que compõem o SESMT, que estiverem fazendo curso regular de referida formação técnica.

25 - HORAS "IN ITINERE"

As partes acordam que os locais de trabalho são de fácil acesso. Para os funcionários da Unidade de Iguatemi, para possibilitar maior rapidez e conforto no deslocamento, a empresa se compromete a fornecer transporte, em horários que possibilitem a cobertura dos turnos de trabalho da empresa, para cobrir o trajeto de Mandaguaçu/Iguatemi x Usina x Mandaguaçu/Iguatemi, podendo efetuar o desconto de R$ 0,80 mensal, diretamente na folha de pagamento do funcionário, pela utilização do transporte.

26 - JORNADA ESPECIAL

A empresa poderá adotar jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sendo que o excesso de jornada na semana de 48 horas será compensada com a redução na semana subseqüente de 36 horas, sem prejuízo da remuneração mensal, bem como todos os domingos e feriados laborados no ano estarão, da mesma forma, compensados, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais, salvo quanto ao adicional para a jornada noturna.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empresa decida pela implantação da jornada especial mencionada nesta cláusula deverá firmar com o empregado um termo, onde o empregado dê sua aquiescência. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

27 - CARTÃO PONTO

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

A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria n.º 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

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

Não serão considerados como extras, os cinco minutos que antecedem e/ou posteriores às anotações do cartão ponto diário.

As ausências ao trabalho não remuneradas e as horas extras efetuadas após o fechamento do cartão ponto, serão computadas no mês subseqüente, com base na remuneração deste mês.

28 – 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: As horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento do cartão ponto, poderão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, observada sempre a base de cálculo, para as horas extras, a do efetivo pagamento.

29 - INTEGRAÇÃO DAS 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.

30 - IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

31 - PROMOÇÃO

Ao(s) empregado(s) que for oportunizada promoção de cargo ou função, será concedido um período experimental de 90 (noventa) dias no novo cargo e, sendo de supervisão, chefia ou formação superior, o período de experiência será de até 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Findo o período experimental, caso haja aprovação pela empresa, a alteração funcional será objeto de anotação na Carteira Profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não sendo aprovada a promoção, o empregado retornará nas mesmas condições contratuais existentes antes do início da experiência promocional.

32 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

No caso de readmissão de empregados para exercerem a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

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

O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

33 – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - SAFRA

Tendo em vista a característica de sazonalidade da atividade da empresa, o empregador poderá utilizar-se de contrato por prazo determinado, pelo período da safra, anotando-os na carteira profissional do empregado ou então formalizá-los, na respectiva época, devendo-se colocar a data do início e constar a safra do ano correspondente, uma vez que não se sabe quando se dará o seu término. Adotar-se-á cláusula de experiência no contrato de safra pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias e mínimo de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: A readmissão do empregado safrista para a safra seguinte e subsequentes não implicará em reconhecimento de unicidade contratual.

34 - ESCALA DE FOLGAS

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a empresa deverá elaborar escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês, de quais serão seus dias de folga.

35 - RESGATE DO PIS

A empresa celebrará convênio com a CEF (Caixa Econômica Federal), para crédito dos valores relativos ao PIS, na folha de pagamento.

36 - DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábado compensado, se este for o quinto dia útil do mês.

37 - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento, 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 de pagamento.

38 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SDT
MARINGÁ
DRT - PR

39 - EXAME MÉDICO

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

40 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa celebrará em favor e sem ônus para os seus empregados, um seguro de vida em grupo, para coberturas de morte natural e acidental e invalidez parcial ou total por acidente, sem que isto implique em acréscimo salarial.

41 – COMPLEMENTO À INDENIZAÇÃO DO SEGURO DE VIDA

A empresa poderá pagar, por liberalidade, após a efetivação da indenização aos beneficiários, um complemento equivalente a 100% do capital principal pago pela seguradora aos beneficiários do segurado, sem acréscimo de juros e correção monetária, em caráter eminentemente indenizatório, sem que isto implique em reconhecimento de culpa.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento do referido valor não gerará reflexos nas verbas rescisórias pagas

42 – PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

Desde que solicitado pelo empregado e ex-empregado e desde que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos na empresa, de sua participação em Seminários e Congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

43 – REVISTA/BAFÔMETRO

Poderão ser realizadas revista ou teste de bafômetro nos empregados, desde que as mesmas sejam em locais adequados, evitando-se constrangimentos.

44 - 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.

45 - MENSALIDADE SINDICAL

O desconto da mensalidade sindical dos associados do sindicato será feita pela empresa diretamente em folha de pagamento, conforme determina o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores, por escrito e notificada a empresa pela entidade profissional, com a indicação do valor da mensalidade.

Os descontos das mensalidades em folha de pagamento somente poderão cessar após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação do sindicato dos trabalhadores beneficiado ou após comprovado pela empresa o desligamento do empregado por demissão, transferência ou aposentadoria, ficando proibido o pedido de exclusão do quadro social do sindicato, apresentado através do Departamento Pessoal da empresa.

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 demonstrativo de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

46 – TAXA NEGOCIAL

A empresa descontará mensalmente na folha de pagamento de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, a título de TAXA NEGOCIAL, no mês de maio/2008 a importância de R$ 5,50 (cinco reais e cincoenta centavos), e, à partir do mês de junho/2008 a importância de R$ 6,00 (seis reais).

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica garantindo o direito de oposição dentro do prazo de dez dias contados da data do primeiro pagamento reajustado, na sede do Sindicato Profissional, ficando proibido o pedido apresentado através do Departamento Pessoal da empresa, devendo ser recolhido até o dia 10 do mês subseqüente, em guias próprias emitidas pelo Sindicato. A multa pelo não recolhimento é de 10% (dez por cento) do valor da guia.

47 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Fica convencionado que a rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, cujo vencimento venha a cair em qualquer dia do mês de março, a empresa fica obrigada ao desconto compulsório da contribuição sindical.

48 - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO

A empresa efetuará na folha de pagamento de seus empregados, o desconto de convênios médicos, odontológicos e de supermercados firmados pelo sindicato obreiro, desde que por estes autorizados.

PARÁGRAFO ÚNICO. O repasse para o sindicato obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o quinto dia após o pagamento dos salários. Em caso de atrasos o pagamento deverá ser corrigido por parte da empresa.

49 - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

A empresa, quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito, manterão condições de pronto atendimento e local apropriado, caixa ou armário contendo material de primeiros socorros.

Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito, for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará obrigatoriamente seus familiares, o mais breve possível.

50 - ACIDENTE DE TRABALHO

Quando a empresa não providenciar a documentação necessária, após o 16° dia, para habilitar o empregado a receber junto à Previdência o seu benefício, a mesma se responsabilizará, até o cumprimento da obrigação, pelo respectivo pagamento integral do trabalhador, podendo posteriormente reembolsar tais valores do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Sendo o atraso causado pelo empregado, a empresa estará isenta de qualquer responsabilidade.

51 - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

52 – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Fica autorizada a implantação de um Programa de Participação nos Resultados, estabelecido pela empresa para o exercício de 2008, visando criar estímulo à produtividade e qualidade no trabalho, cujos critérios e metas devem ser estabelecidos e acordados entre empresa e uma Comissão de Empregados, eleita especificamente para este fim, com um representante indicado pela entidade sindical.

53 - FÉRIAS

Para os empregados com menos de 1 (um) ano de serviço na empresa e que rescindam seus contratos de trabalho, desde que tenham no mínimo 6 (seis) meses de contrato, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondente aos meses ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

54 - MORADIA

O empregador poderá ceder gratuitamente a título de comodato a moradia ao empregado, mediante contrato escrito, subscrito por duas testemunhas, hipótese em que não haverá qualquer integração no salário do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado, findo o contrato de trabalho, ou em caso de solicitação pela empresa por necessidade de reforma ou imperiosa, deverá devolvê-la, nas mesmas condições em que recebeu, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, no caso em que não o faça, pagará uma multa diária de R$ 10,00 (dez reais) sem prejuízo de vir a responder ação de reintegração de posse.