



**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Açúcar,  
Mandioca, Carne, Avícolas, Bebidas, Alimentação  
Animal, Óleos e Azeites, Trigo, Laticínios, Panificados,  
Confeitarias, Torrefação e Moagem de Café, Massas  
Alimentícias e de Alimentação de Maringá – Stiam**

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 26-11-78 - M.T.B. 326903/76

Avenida Governador Bento Munhoz da Rocha Neto nº 731 - site: [www.stiammaringa.com.br](http://www.stiammaringa.com.br) -  
email: [stiam@stiammaringa.com.br](mailto:stiam@stiammaringa.com.br).

Fone (044) 3222-5281 - Fax (044) 3026-6281 - CEP 87030-010 - MARINGÁ - PARANÁ

**BASE TERRITORIAL**

Alto Paraná, Atalaia, Astorga, ângulo, Barbosa ferraz, Campo Mourão, Crueiro do Sul, Doutor Camargo, Engenheiro Beltrão, Farol, Fênix, Florai, Floresta, Florida, Iguaraçu, Itambé, Ivatuba, Luiziana, Mamboré, Madaguaçu, Mandaguari, Marialva, Maringá, Nossa Senhora das Graças, Nova Esperança, Nova Londrina, Loanda, Ourizona, Paranavaí, Paçandú, Paracity, Peabirú, Presidente Castelo Branco, Quinta do Sol, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Ivaí, São João do Caiuá, Sarandí, Terra Rica, Tamboara e Uniflor.

**ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS  
TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ.**

Aos dois dias do mês de agosto do ano dois mil e quinze, às oito horas e trinta minutos, na sala de reuniões da sede da Entidade, situada na Avenida Gov. Bento Munhoz da Rocha Neto, nº 731 – Maringá - Paraná, às 08h30min (oito horas e trinta minutos) em primeira convocação e as 09h00min (Nove horas) em segunda convocação, com qualquer número de trabalhadores presentes. Reuniram-se em Assembléia Geral Extraordinária os Senhores Diretores do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Açúcar, Mandioca, Carne, Avícolas, Bebidas, Alimentação Animal, Óleos e Azeites, Trigo, Laticínios, Panificados, Confeitarias, Torrefação e Moagem de Café, Massas Alimentícias e de Alimentação de Maringá – Stiam e os Trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados de sua base territorial das **INDÚSTRIAS DA ERVA MATE, com data base em maio, INDÚSTRIAS DE BENEFICIAMENTO DE CAFÉ, ARROZ, SOJA, MILHO, INDÚSTRIA DE MANDIOCA e DERIVADOS** e demais empresas inorganizadas representadas pela FIEP com data base em setembro (empresas de Paranavaí/Pr. Louis Dreyfus Commodities Agroindustrial, Citrus e CM3) e **INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO ANIMAL (RAÇÃO)** e a empresa **Alisul Alimentos S. A.** e também as **INDÚSTRIAS DE BEBIDAS EM GERAL** e a empresa **SPAL Industria Brasileira de Bebidas S.A (COCA COLA); INDÚSTRIAS DE CARNES E DERIVADOS; INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS E PRODUTOS DERIVADOS E INDÚSTRIAS DO TRIGO DE MARINGÁ E BASE TERRITORIAL**, com data base em outubro e novembro. O Presidente fez a abertura da Assembléia Geral Extraordinária às oito horas e trinta minutos em primeira convocação, conforme Edital de Convocação publicado no Jornal “Jornal diário do norte do Paraná – O Diário” de 21 de julho de 2015, página C-5 e nas Empresas nos quadros de avisos, com a seguinte ordem do dia: **1) Discussão e votação da Ata de Assembléia anterior; 2) Leitura do Edital de Convocação; 3) Autorização para a Diretoria negociar e assinar a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho da categoria, bem como entrar com Dissídio Coletivo de Trabalho, caso não haja sucesso nas negociações; 4) Discussão e deliberação da Contribuição negocial de manutenção e custeio do Sindicato, bem como votar o valor da contribuição negocial, tudo nos termos do previsto no artigo 8º e seus incisos da CF/88, c/c os artigos 511 e seguintes da CLT, para todos os integrantes da categoria, associados ou não, observando-se as disposições do Precedente Normativo 119 do E. TST e Memo-CircularSRT/MTE nº 4 de 26/01/06, garantindo-se o direito de oposição, conforme decisões do STF in RE 189960.3/SP – 2ª T. e RE 220/00-1/RS – 1ª T. RR 610291 da 1ª. T. do C. TST, já que o sindicato representa e negocia em nome de toda a categoria;**

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*

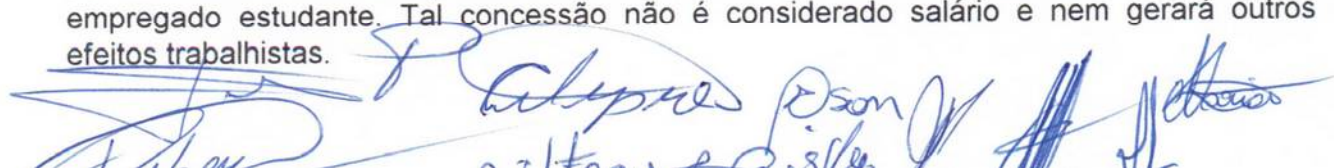
5) **Discussão e aprovação da Pauta unificada de reivindicação da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016 da Categoria, e votação da mesma;** 06) **Mudança de data base de Acordos e de Convenções Coletivas de Trabalho;** 7) **Outros assuntos de Interesse da Categoria.** Constatado não haver número de trabalhadores presentes estabelecidos no Estatuto da Entidade, mandou o Sr. Presidente aguardar a Segunda convocação. Ato contínuo, às nove horas o Sr. Presidente reabriu a reunião em Segunda convocação com qualquer número de participantes, conforme livro de presenças, ficando como parte integrante desta Ata. O Presidente solicitou a leitura da Ata da Assembléia anterior, sendo aprovados pelos presentes. Feito a leitura do Edital de Convocação aos presentes, esclarecendo as razões da Assembléia e a necessidade de deliberar a ordem do dia do Edital, que o Sr. Presidente ordenou um a um para discussão e que após calorosa discussão dos assuntos ordenados em pauta, foram colocados em votação e aprovados pôr maioria absoluta dos presentes as seguintes deliberações: **Autorização para a Diretoria negociar e assinar a Convenção ou Acordo Coletivo do Trabalho da Categoria, bem como entrar com Dissídio Coletivo de Trabalho, caso não aja sucesso nas negociações; Autorizar a Mudança de data base de Acordos e de Convenções Coletiva de Trabalho; Aprovar a Pauta unificada de reivindicação da Convenção ou acordo Coletiva de Trabalho 2015/2016 da Categoria, conforme pautas e listas; Contribuição negocial de manutenção e custeio do Sindicato, de 1,5% (Um e meio pôr cento) sobre o salário Normativo de efetivação mensalmente de todos os trabalhadores sócios e não sócios descontados nas folhas de pagamento, tudo nos termos do previsto no artigo 8º e seus incisos da CF/88, c/c os artigos 511 e seguintes da CLT, para todos os integrantes da categoria, associados ou não, observando-se as disposições do Precedente Normativo 119 do E. TST e Memo-CircularSRT/MTE nº 4 de 26/01/06, garantindo-se o direito de oposição, conforme decisões do STF in RE 189960.3/SP – 2ª T. e RE 220/00-1/RS – 1ª T. RR 610291 da 1ª. T. do C. TST, já que o sindicato representa e negocia em nome de toda a categoria.** Como não houve manifestação e nem questionamento sobre a contribuição negocial da maioria dos presentes fica, ressalvado o direito de oposição, estabelecendo o prazo improrrogável de trinta (30) dias a contar da data de registro e Homologação do Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva no órgão Competente (Ministério do Trabalho e Emprego), para impugnação do desconto da referida contribuição negocial de manutenção e custeio do sindicato na secretaria da Entidade Sindical, carta por escrito e com identificação do empregado opositor e da empresa onde trabalha, indicando as razões que o levaram a não concordar com o desconto. Podendo a oposição ser enviada por meio postal (AR ). Acrescentando ainda a seguinte pauta de reivindicação da categoria apurada nas assembléias: 01 -REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL. Os salários dos meses de maio/ setembro/outubro/novembro/2015, serão reajustados pela inflação dos últimos 12 (doze) meses, (maio/setembro/outubro/novembro/2015 a abril/agosto/setembro/outubro/2016), acrescidos de dez por cento ( 10% ) a título de aumento real. 02 - SALÁRIO NORMATIVO 2015/2016. ADEQUAÇÃO SAL.MIN. REG. 2015/2016 - Salário normativo de ingresso,R\$ 1.150,00 - Salário normativo de efetivação, R\$ 1.350,00. AJUDA ALIMENTAÇÃO - As empresas pagarão mensalmente a todos os empregados abrangidos por esta CCT, Ajuda Alimentação no valor de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais). O valor da Ajuda Alimentação não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO - Gozarão de estabilidade no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão: Por 60 (sessenta) dias, para o trabalhador que tenha se afastado do trabalho por mais de quinze dias, após ter recebido alta médica; Aos empregados portadores de tenossinovite (ou LER – lesão por esforços repetitivos), inclusive naqueles casos em que a previdência social utilize a expressão DORT, para designar a lesão por esforços repetitivos – LER, que seja oficialmente encaminhado à empresa pelo INSS, após sua reabilitação; Ao empregado portador da síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS) será garantido o emprego, desde a comprovação dessa condição, mediante atestado ou laudo médico, até seu afastamento pela previdência social;

Por 180 dias, no caso de cirurgia com afastamento do trabalho contados da data de retorno; Por 12 meses após o retorno ao trabalho, para os empregados que sofreram acidente de trabalho; Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço e que preencham as condições previstas na Legislação pertinente, ficam garantidos o emprego e o salário pelo período de 24 (vinte e quatro) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, devendo apresentar à empresa documento que comprove essa situação; Garantia de emprego ou salário, pelo período de 60 (sessenta) dias após o retorno das férias.

**AUSÊNCIAS LEGAIS** - Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos: 5 (cinco dias), em virtude de falecimento do cônjuge, pais ou filhos; 2 (dois) dias corridos, em virtude de falecimento de irmãos, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica. 5 (cinco) dias úteis, em virtude de núpcias. 1 (um) dia, anualmente, sem prejuízo do salário, por motivo de obtenção de documentos legais, desde que comunique a empresa com 48 horas de antecedência. 5 (cinco) dias úteis por ano, para reciclagem (devendo fazer cursos de capacitação na área em que atuam), desde que acordado entre empregado e empregador, com 10 (dez) dias de antecedência e posterior comprovação; por até 03 (três) dias, a cada mês, não sendo cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar; por (1) um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia; 3 (três) dias úteis nos casos de doença do filho que esteja necessitando de assistência direta e em se tratando de doença infecto contagiosa, como pneumonia, meningite e outras, o empregado poderá faltar pelo tempo que for prescrito pelo médico; por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental. 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. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação; A empresa abonará as faltas daqueles trabalhadores cuja ausência decorra da necessidade de manutenção comprovada de aparelhos ortopédicos, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação posterior; Será abonada a falta da mãe ou do pai no caso de consulta médica de urgência de filho(s) com até 12 anos de idade, e/ou de filhos invalidados ou deficientes, independente da idade dos mesmos, sem limites de quantidade ou frequência, mediante a apresentação do competente atestado ou declaração do médico ao setor de pessoal da empresa, à supervisão ou à coordenação.

**CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** As empresas continuarão descontando mensalmente, a taxa negociada dos empregados, conforme negociadas nas convenções anteriores. Os valores serão informados posteriormente, por ocasião do fechamento das negociações, em conformidade com a decisão tomada em cada assembléia dos sindicatos profissionais. O recolhimento da Taxa Negocial, sem multa é o quinto dia subsequente ao mês vencido, na rede bancária, em guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional. A multa por atraso do recolhimento da Taxa Negocial é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês. As empresas enviarão ao sindicato profissional relação dos empregados que tiveram descontado a referida taxa. Fica estabelecido que a Taxa Negocial continue sendo descontada normalmente, no valor vigente durante todo o período que perdurar a negociação para a renovação da convenção coletiva de trabalho.

**MATERIAL ESCOLAR:** As empresas pagarão a cada um de seus empregados, que tenham filhos e dependentes matriculados nos ensinos de 1º e 2º graus, até o mês de fevereiro de cada ano, o valor individual de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais), ou material escolar correspondente ao mesmo valor, a critério da empresa, extensivo ao empregado estudante. Tal concessão não é considerado salário e nem gerará outros efeitos trabalhistas.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Pison" and "D. Silva".

**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO LUCROS/RESULTADOS** : As empresas que ainda não possuem um programa de PLR próprio assegurarão aos seus empregados e terceirizados a percepção de **R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais)** em duas parcelas, nos meses de **janeiro e junho**.

Parágrafo primeiro: O pagamento deve ser proporcional a 1/12 por mês trabalhado no período de vigência do acordo.

Parágrafo segundo: Considera-se como 1 (um) mês um período igual ou superior a 15 dias trabalhados.

Parágrafo terceiro: Os trabalhadores afastados por acidente de trabalho, doença ocupacional, terão direito integralmente ao valor pago da PLR. Os trabalhadores afastados por auxílio doença receberão o PLR de forma proporcional.

Trabalhadores que, por ventura, forem demitidos durante o ano receberão a PLR de forma proporcional aos meses trabalhados.

Parágrafo quarto: As empresas que já possuem Programa de Participação nos Lucros / Resultado continuarão com os seus sistemas de avaliação, distribuição e pagamento nas épocas habituais, garantindo-se o valor mínimo previsto no caput dessa cláusula.

Parágrafo quinto: As empresas ao efetuarem este pagamento, se beneficiam das prerrogativas estabelecidas na Lei 10.101, de 19/12/2000.

*O programa "PLR" é uma ferramenta extremamente eficaz no acréscimo de motivação, que conduz os colaboradores a um maior comprometimento e gera uma melhor produtividade, propiciando aos empregados da empresa uma forma de partilhar uma parcela dos lucros obtidos por ela com os seus funcionários. A elevação de renda dos empregados consegue transformar interesses divergentes em interesses convergentes.*

**SEGURO DE VIDA EM GRUPO** : **As empresas manterão seguro de vida, totalmente subsidiado, em favor de seus empregados, no valor mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Ressalvadas as empresas que já mantenham este benefício ou condições mais benéfica.**

**BOLSA DE ESTUDO UNIVERSITÁRIA** : A fim de incentivo aos estudos, as empresas concederão aos empregados que estiverem cursando o 1º (primeiro) curso universitário ou curso técnico, uma ajuda mensal no valor de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais).

**Parágrafo Primeiro** – O curso deverá ter a finalidade com a área que o empregado trabalha, bem como ter parecer favorável da Gerência ou chefia imediata.

**PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA** : A empresa promoverá campanhas preventivas e educativas de combate a doenças auditivas, alcoólicas, drogas e hipertensão.

**AUXILIO COMBUSTÍVEL**: A empresa concederá ao empregado, que não exercer direito ao recebimento do vale transporte ou à utilização de transporte fornecido pela empresa, o direito a opção por receber auxílio combustível, no valor de **R\$ 200,00** mensais.

Sobre o valor do auxílio combustível haverá a participação do empregado à base de 5%.

**AUXÍLIO RECEM-NASCIDO** : As empresas pagarão um auxílio recém-nascido, a todos os empregados, com filhos recém-nascidos, no valor de **R\$ 100,00**, ocorrendo tal pagamento nos dois primeiros meses após o parto, mediante comprovação.

Constitui um mecanismo eficiente de melhoria de produtividade das empresas e elevação de renda dos empregados porque consegue transformar interesses divergentes em interesses convergentes.

**CESTA NATALINA EMPRESAS** : As empresas concederão aos empregados, até o dia 20 de dezembro, uma cesta natalina, podendo ainda, conter produtos de fabricação da empresa.

**PARCEIROS DO MESMO SEXO** : A partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, parceiro (a) do mesmo sexo, passa a ser considerado companheiro (a), para a concessão dos benefícios constantes do presente instrumento, bem como dos concedidos pela empresa, desde que declarado pelo empregado (a) em escritura cartorial, que deverá ser entregue na área de recursos humanos.

**MÃO DE OBRA FEMININA** : As empresas que empregam mão-de-obra feminina deverão observar o seguinte:

nas enfermarias ou locais apropriados para tanto, devem conter absorventes higiênicos, bem como local adequado para as trabalhadoras fazerem higiene;

Banheiros femininos em todas as áreas onde as empresas empreguem mão-de-obra feminina, ficando vedada qualquer forma de controle do uso do banheiro;

**AUXÍLIO CRECHE** : A empresa, se não possuir creche própria ou conveniada, fica obrigada a pagar mensalmente às mães empregadas o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do Piso Salarial da categoria profissional por filho menor, até a idade de 12 (doze) meses.

**GARANTIAS MATERNIDADE/PATERNIDADE** : Garantia de emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez, até um ano após a o fim da licença maternidade de 180 dias;

Garantia do emprego ao pai, pelo período de um ano, após o nascimento do filho ou filha;

Garantia de flexibilidade durante a jornada para trabalhadora que estiver amamentando, sem prejuízo de funções ou cargo:

Garantia de liberação da empresa, sem prejuízo salarial e dos direitos garantidos na lei de licença-maternidade, para comparecer às visitas no serviço pré-natal e realização dos exames necessários para acompanhamento adequado da gestação;

A empregada gestante terá assegurada mudança de setor de trabalho ou função quando estas apresentarem riscos que possam provocar agravos à saúde da mãe e do feto;

Licença similar à licença-maternidade para empregada (o) adotante, com a garantia de emprego, ou seja, um ano após a licença-maternidade;

Licença paternidade de 10 dias corridos a partir do parto;

Em caso de aborto não criminoso devidamente comprovado por atestado médico, a empregada gozará de estabilidade de 60 dias após o parto;

A empresa concederá as suas empregadas as dispensas necessárias para a realização de exame pré-natal;

As empresas liberarão suas empregadas gestantes, a partir do sétimo mês de gravidez, 30 minutos antes do término de cada jornada de trabalho, sem perdas de remuneração, sendo que a época a partir da qual ocorrerá a liberação deverá ser determinada por médico oficial e nesta qualidade. A empresa facilitará a transferência de gestantes, a partir do sexto mês, no trabalho em turno da noite, bem como não prolongará a sua jornada normal de trabalho.

**CARTA DE RECOMENDAÇÃO** : Para os empregados demitidos sem justa causa, as empresas fornecerão Carta de Recomendação no ato da rescisão contratual.

**ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**: Durante a vigência da presente convenção a empresa pagará adicional por tempo de serviço:

2% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 02 (dois) anos de empresa;

3% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos de empresa;

4% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos de empresa;

5% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 15(quinze) anos de empresa;

6% sobre o salário nominal para os empregados que tenham mais de 20 (vinte) anos de empresa;

**FORNECIMENTO DE DESJEJUM** : Para os trabalhadores que iniciam suas jornadas até as 9:00 horas, as empresas fornecerão desjejum, constituído de café com leite, pão e manteiga ou similar antes do início da jornada. O preço será subsidiado pela empresa em 95%, cabendo ao empregado valor meramente simbólico. Este benefício não terá natureza salarial para os fins de direito.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "Cecilia", "Dson", "Alto", "Liste", and "Dario"]*

**HIGIENE PESSOAL** : As empresas dotarão os banheiros e sanitários de produtos adequados à higiene pessoal, os quais serão fornecidos gratuitamente. Aquelas que utilizarem-se de mão-de-obra feminina, manterão nas caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos.

**CÓPIA DA RAIS** : Remessa, pelas empresas, à entidade representativa dos trabalhadores, de cópia da RAIS.

**MEDICAMENTOS**: Os medicamentos necessários aos trabalhadores, em face de doença profissional ou acidente de trabalho, devidamente reconhecidos pela Previdência Social, serão custeados integralmente pelas empresas.

**ACESSO DIRIGENTE SINDICAL AOS LOCAIS DE TRABALHO** : As empresas permitirão ao dirigente da Entidade Sindical Laboral, devidamente credenciado, acesso aos locais de trabalho, com a finalidade de verificação das condições de higiene e segurança do trabalho, desde que a visita seja previamente solicitada e que esta seja acompanhada por representante da empresa.

**DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS** : As empresas viabilizarão programas de prevenção à dependência química de seus empregados ( álcool e drogas ), bem como encaminharão os pacientes para tratamento adequado e incluirão palestras na Semana de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

**TESTES ADMISSIONAIS** : A realização de testes prático-operacionais pelas empresas, para fins de admissão, não poderão ultrapassar a 8 ( oito ) horas, ficando as empresas obrigadas a fornecer alimentação durante o período respectivo.

**DA POLITICA SALARIAL** : Verificada a ocorrência de fato novo e relevante que altere as relações de trabalho ou de salário aqui acordadas, é facultado qualquer das partes acordantes solicitar nova negociação coletiva.

A parte que for solicitada a participar de nova negociação não poderá recusar-se a isto, devendo reunir-se com a representação da outra parte no prazo máximo de 15 dias, contados a partir da data da entrega da pauta de negociações.

**JORNADA SEMANAL DE 40 HORAS** : A partir de 1º de maio/setembro/outubro/novembro de 2015, a jornada semanal para a categoria será de 40 horas semanais, sem redução salarial.

**JUSTIFICATIVA**:- A redução de jornada de trabalho pode trazer reflexos positivos na criação de novos postos de trabalho, geração de renda e melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores.

**VITAMINA C E/OU ANTIGRIPIAL** : As empresas providenciarão no mês de abril/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 caracterizara "SALÁRIO IN NATURA"

**COMISSÃO DE FÁBRICA** : Dentro dos princípios da modernização das relações capital/trabalho, será criada uma comissão de fábrica, integrada por funcionários da empresa. Poderá integrar a comissão, os dirigentes sindicais eleitos. O objetivo principal da comissão é a representação dos empregados perante a diretoria da companhia. A criação da comissão bem como o seu funcionamento será regulado por instrumento à parte, negociado entre a empresa e o sindicato profissional.

**MENOR APRENDIZ** : As Empresas se comprometem a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

**AUXÍLIO MATERNIDADE** : As Empresas, a partir de novembro de 2012 se comprometem a aderir ao Programa Empresa Cidadã, concedendo na forma da Lei 11.770/2008 os 180 dias de Auxílio Maternidade.

**PARTICIPAÇÃO NOS CUSTOS DOS CONVÊNIOS MÉDICOS / PLANOS DE SAÚDE** : Aos empregados que optarem por sua inclusão em Convênios Médicos/Odontológicos

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Osorio Rubens' and others.

mantidos pela empresa, por ocasião do reajuste dos mesmos pela entidade conveniada, a empresa arcará com o percentual que exceder do índice do reajuste anual do salário concedido ao empregado.

Em hipótese alguma poderá haver limite no número de consultas, para os trabalhadores que optaram por sua inclusão em plano de saúde, para o demitido e seus familiares.

**COMPROVAÇÃO DE PAGAMENTOS EFETUADOS :** Por ocasião da homologação da rescisão de contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a apresentar os últimos doze (12) comprovantes de pagamentos efetuados ao empregado.

**FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO :** A empresa desenvolverá, no âmbito de Recursos Humanos, valendo-se para tanto, e se necessário, de consultoria especializada, estudos relativos aos fatores psicossociais inerentes a organização, que podem influir, consideravelmente, no bem estar físico e mental dos trabalhadores, bem como manter a realização dos programas de preparação para aposentadoria e informações sobre stress.

**Parágrafo único:** Para o desenvolvimento dos estudos acima referidos, a empresa adotará, em princípio, a definição do comitê misto OIT/OMS: " Os fatores psicossociais no trabalho consistem em interações entre trabalho, seu meio ambiente, a satisfação no trabalho e as condições de suas necessidades, sua cultura e sua situação pessoal fora do trabalho, tudo em conjunto, através de percepções e experiências, que pode influir na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalho.

**ASSEDIO MORAL :** A empresa se compromete a coibir a prática de assédio moral em suas dependências, utilizando para isto de várias ferramentas de gestão

Parágrafo primeiro - A empresa registrará a proibição destas práticas abusivas através de documentos de ampla divulgação entre gestores e empregados.

Parágrafo segundo - O sindicato receberá cópia desses documentos, que atestarão as iniciativas e a prática responsável da empresa contra o assédio moral.

Parágrafo terceiro - A empresa realizará palestras sobre o tema para todos os empregados com o objetivo de esclarecer e coibir formas de assédio moral no trabalho.

**AÇÃO DE CUMPRIMENTO:** O sindicato, independentemente da outorga de procuração, poderá ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, quando a empresa deixar de cumprir total ou parcialmente qualquer cláusula da convenção que for firmada ou sentença proferida.

No caso o Sindicato representará todos os trabalhadores sindicalizados ou não, dispensada a participação dos mesmos em qualquer fase ou ato do processo.

**ABONO DESCANSO:** Para os empregados que não apresentem faltas ao trabalho, será concedido abono de 02 dias de descanso remunerado, por trimestre, a ser usufruído quando da concessão das férias anuais.

**INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS :** A implantação de novas tecnologias que tragam alterações será procedida de apresentação à Entidade dos Trabalhadores, devendo a Empresa promover quando necessário a realocação dos empregados envolvidos, promovendo também o treinamento para as novas funções.

**PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PROFISSIONAL (PPP):** Por ocasião da assistência na rescisão de contrato de trabalho pelo sindicato profissional ou órgãos competentes, a empresa será obrigada a entregar ao funcionário demitido o seu Perfil Profissiográfico Profissional.

**TRABALHADORES COM FILHOS PORTADORES DE DEFICIENCIA FISICA:** Aos empregados que possuam filhos portadores de deficiência física em geral será assegurado o direito de cumprir jornada de trabalho com horário flexível mediante acordo com a chefia imediata e anuência do diretor da área, sendo posteriormente dado conhecimento do RH.

**GARANTIA AO PORTADOR H.I.V.:** Ao empregado portador da síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS) será garantido o emprego, desde a comprovação dessa condição, mediante atestado ou laudo médico, até seu afastamento pela previdência social.

**LICENÇA PRÊMIO :** A partir do 3º ano de serviços prestados a empresa, será concedida uma licença prêmio de 5 dias corridos para cada ano de efetivo trabalho.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]*

O período de gozo da licença será do 1º dia seguinte àquele em que o empregado completa mais uma no de efetivo trabalho prestado na empresa até o 12º mês após a referida data, sendo vedado o acúmulo de períodos aquisitivos. O não uso desse direito nos termos acima especificados, parcial ou totalmente, não implicará em crédito para o empregado, não podendo ser gozado em anos seguintes nem pago em pecúnia.

**ACUMULO DE FUNÇÕES:** As empresas que exigirem o acúmulo de funções, ou seja, impuserem aos seus empregados funções que extrapolem as atividades descritas em seus registros profissionais ou em contrato de trabalho, pagarão adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário base.

**JORNADA DO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE:** O empregado diagnosticado com doença cardíaca grave, câncer ou AIDS terá direito a horário especial de trabalho, segundo prescrição médica, ressalvando o direito da empresa de submeter o empregado a novo exame por médico por ela indicado.

**RESCISÕES COM MENOS DE 01 ANO DE EMPRESA :** As rescisões dos trabalhadores com menos de um de serviço serão apresentadas obrigatoriamente ao sindicato profissional quando solicitadas.

**DIA DE ANIVERSÁRIO :** No dia do seu aniversário o funcionário poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário

**CONVOCAÇÃO EXTRAORDINÁRIA :** Nos casos de convocação do empregado – após ter deixado o local de trabalho executar serviços de emergência – será concedido o pagamento de 2 horas extra ,além daquelas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo único – se ocorrer outra chamada, em período situado dentro do limite de 2 horas a partir da primeira convocação , só será remunerado o tempo que eventualmente exceder às 2 horas.

**FÉRIAS COLETIVAS (NATAL E ANO NOVO) :** Na hipótese de férias coletivas no mês de dezembro, recaindo Natal e Ano Novo em dia útil, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

**RECICLAGEM:** Serão concedidos aos trabalhadores 5 (cinco) dias úteis por ano, para reciclagem (devendo fazer cursos de capacitação na área em que atuam), desde que acordado entre empregado e empregador, com 10 (dez) dias de antecedência e posterior comprovação não devendo ultrapassar de 2 (dois) dias após a entrega do documento assinado pelo empregado.

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL :** Quando solicitado pelo empregado, por ocasião de seu desligamento a empresa fornecerá uma declaração contendo a experiência adquirida durante o período trabalhado e das funções por ele exercidas

**EXAMES LABORATORIAIS :** O empregado será dispensado do trabalho, no caso de existir a necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, quando solicitado pelo médico da empresa, do Sindicato ou da Previdência Social, pelo tempo necessário a realização dos exames, mediante a respectiva comprovação posterior.

**AFASTAMENTOS :** No caso de afastamento do trabalhador por motivo de acidente de trabalho ou auxílio doença, será garantido ao mesmo todos os benefícios previstos na presente convenção coletiva de trabalho.

**AVISO PRÉVIO** Aviso prévio proporcional, Lei nº 12.506 de 13 de outubro de 2011, valerá apenas aos empregados demitidos por iniciativa patronal. Devendo o empregador indenizar 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

**MEDICAMENTOS** Os medicamentos necessários aos trabalhadores, em face de doença profissional ou acidente de trabalho, devidamente reconhecidos pela Previdência Social, serão custeados integralmente pelas empresas.

À exceção das cláusulas de reajustes salariais, alteração de cláusulas existentes e cláusulas novas manutenção das cláusulas existentes no Acordo coletivo de trabalho anterior, alterando-se somente datas e valores, conforme negociado.

*O Presidente questionou aos presentes se havia mais algum assunto a ser tratado e constatado não haver mais assuntos a serem tratados, encerrou a reunião às 10:50 horas e mandou o Sr. Secretario ad hoc Roberto Pino de Jesus, lavrar a presente ata que assina com os demais.*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Ailton, Dson, and others.]*