



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007 QUE ENTRE SI CELEBRAM,
O SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO NO
ESTADO DE MATO GROSSO - SIAMT, INSCRITO NO CNPJ SOB O N.
03.750.171/0001-26, COM SEDE NA AV. HISTORIADOR RUBENS DE
MENDONÇA, Nº 4.193 - CASA DA INDUSTRIA, CUIABÁ-MT E O SINTIAAL
- SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, DE
ÁLCOOL E DE REFINAÇÃO DE AÇÚCAR NOS MUNICÍPIOS DE TANGARÁ DA
SERRA MT E REGIÃO, INSCRITO NO CNPJ SOB O N. 00.203.020/0001-
60, COM SEDE NA RUA ARLINDO NOGUEIRA GOMES, N. 397-N, JARDIM
ELDORADO, TANGARÁ DA SERRA - MT, REGIDO PELAS CLÁUSULAS ABAIXO:

1ª- VIGÊNCIA E DATA BASE

As cláusulas constantes na Presente Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência de 12 (doze) meses a contar de 01 de maio de 2006 a 30 de abril de 2007, mantendo-se a data base da categoria em 01 de maio.

2ª - DA ABRANGÊNCIA

Os valores, condições, termos e demais estipulações ajustadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, durante o prazo de sua vigência, serão aplicáveis a todos os integrantes das categorias profissionais econômicas, abrangidas pela representação e base territorial dos seguintes municípios: Alta Floresta, Alto Paraguai, Arenápolis, Aripuanã, Brasnorte, Campos Novo do Parecis, Cláudia, Colíder, Denise, Diamantino, Juara, Juína, Lucas do Rio Verde, Matupá, Nobres, Nortelândia, Nova Marilândia, Nova Olímpia, Peixoto de Azevedo, Rosário Oeste, Santo Afonso, Sapezal, Sinop, Sorriso, São José do Rio Claro, Tangará da Serra, Tapurah, Terra Nova do Norte e Vera.

3ª- PISO SALARIAL:

O piso salarial da categoria profissional, abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho será de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais) à partir de 1º de maio de 2006.

PARÁGRAFO ÚNICO: Após o cumprimento do contrato de experiência, o empregado, se efetivado, passará a receber um salário, de no mínimo R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais).



4ª - REPOSIÇÃO SALARIAL:

As empresas convenientes concederão a todos os empregados à reposição salarial de 6% (seis por cento).

§1º - Na presente reposição englobam-se todos os resíduos, antecipações e diferenças decorrentes da legislação salarial em vigor entre 01 de maio de 2005 a 30 de abril de 2006.

§2º - As diferenças salariais do mês de maio de 2006, resultante da reposição salarial aqui estabelecida, serão pagas, cumulativamente, com o pagamento dos salários da competência de maio ou junho de 2006.

5ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:

As empresas pagarão a seus empregados substitutos o mesmo salário do substituído, desde que tal substituição se faça em sua integralidade, isto é, dentro das mesmas condições e especificações do substituído, excetuando-se os casos de substituição eventual ou de treinamento, ou quando a substituição não ultrapassar 15 dias.

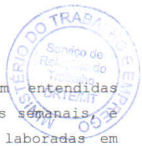
6ª - ATUALIZAÇÃO:

Os salários ajustados na Cláusula Terceira (reajuste salarial) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão atualizados de acordo com a política salarial determinada pelo Governo Federal.

7ª - DAS HORAS EXTRAS:

As empresas pagarão aos seus empregados um adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) pelas horas extras

extraordinárias prestadas em dias úteis, assim entendidas aquelas que excederem 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e o adicional de 100% (cem por cento) nas horas laboradas em domingos e feriados.



8ª - ADICIONAL NOTURNO:

O trabalho executado durante o período noturno conforme o definido pela legislação consolidada será remunerada com um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

9ª - INSALUBRIDADE:

As empresas comprometem-se a buscar a eliminação de possíveis condições de insalubridade, procurando neutralizar os agentes causadores das mesmas, desde que estabelecida por profissional credenciado pelo Ministério do Trabalho e, detectada a condição insalubre, as empresas procederão imediatamente o pagamento das quantias referentes aos adicionais previstos em lei até a neutralização da mesma, a ser calculados sobre o piso profissional previsto na Cláusula Terceira da presente Convenção Coletiva.

10ª - PAGAMENTOS QUINZENAIS DE SALÁRIOS E ANTECIPAÇÃO DE 13º

SALÁRIO:

As empresas que já realizam adiantamento salariais quinzenais ficam obrigadas a mantê-los, devendo realizar esta obrigação até o dia 20 de cada mês. Fica facultado às empresas que ainda não realizam os adiantamentos salariais quinzenais a fazê-los.

11ª - FERIADOS:

Não haverá expediente no dia de aniversário do município sede da empresa abrangida pela base territorial do Sindicato dos Trabalhadores, ora conveniente.



12ª - CONCESSÃO DE FÉRIAS:

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a folgas alternadas, cujo início das férias não poderá coincidir com o dia de repouso.

Parágrafo Único - Poderão as empresas, em casos de férias coletivas, antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo aqueles que ainda não façam jus a concessão, compensando-se antecipação quando adquirir o direito ou em caso de rescisão do contrato de trabalho.

13ª - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO SALÁRIO E COMISSÕES:

As empresas fornecerão aos empregados os comprovantes/recibos de pagamento de salários, contendo a identificação da empresa, discriminação dos valores pagos e descontos efetuados.

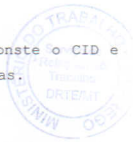
14ª- RELAÇÕES DOS SALÁRIOS PAGOS - DECLARAÇÕES DE ATIVIDADES:

Quando solicitado pelo empregado, as empresas no prazo de dois dias úteis ficarão obrigadas a fornecer, em formulário próprio do INSS, a relação dos salários mensais pagos nos últimos 36 (trinta e seis) meses, bem como os valores e datas de recolhimento das contribuições previdenciárias.

15ª- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Para justificativa da ausência ao serviço, por motivo de doença, as empresas que não possuem serviço médico/odontológico próprio ou médico ou odontólogo contratado, aceitarão como válidos, os atestados médicos e odontológicos emitidos pelo INSS ou SESI, desde que conste o CID da doença. A empresa se contar com serviços médicos e odontológicos próprios ou médicos e odontólogos contratados, só aceitarão atestados particulares, quando o encaminhamento para consulta for feito

por médico ou odontólogo da empresa, desde que conste o CID e que sejam entregues em até 24 (vinte e quatro) horas.



16ª - EXAMES MÉDICOS:

Os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ficarão a disposição do empregado, no arquivo da empresa, cuja cópia lhe será fornecida sempre que solicitada.

17ª - AUXÍLIO FUNERAL:

As empresas contribuirão com o pagamento de um salário nominal do empregado, em caso de falecimento deste, e metade desta importância, em caso de falecimento da esposa, para todos empregados que receberem até dois pisos salariais dentro da categoria em que se enquadra a empresa. Em caso de falecimento do empregado, o auxílio será entregue ao beneficiário do INSS ou, àquele que estiver sido declarado como dependente pelo empregado. Havendo qualquer controvérsia será pago através de depósito judicial. Em tendo a empresa seguro cujo beneficiário é o empregado e/ou os seus dependentes, fica a mesma isenta do pagamento do auxílio funeral.

18ª - EMPREGADO/ESTUDANTE:

As faltas ao serviço em virtude de prestação de exame vestibular em escolas oficiais, nas localidades onde prestar serviço, previamente comunicadas e posteriormente comprovadas, serão abonadas pelas empresas, desde que coincidente com o horário de trabalho.

19ª - JORNADA ESTUDANTE:

O empregado estudante, que estiver matriculado em curso regular de ensino noturno, terá sua jornada ajustada de forma que o final de suas atividades ocorra com antecedência mínima de uma hora antes do início de suas aulas.



20* - CIPA:

Além das exigências legais, o Sindicato deverá ser comunicado da data que se realizarão as eleições da CIPA, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

21* - EPI/INSTRUMENTO DE TRABALHO:

Todo equipamento de proteção individual, bem como, os uniformes e instrumentos necessários ao desenvolvimento do trabalho, serão fornecidos gratuitamente pelas empresas mediante recibo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os materiais extraviados ou danificados dolosa ou culposamente pelos empregados, deverão ser ressarcidos às empresas, no mês subsequente ao extravio ou dano causado, assim como, o não uso do E.P.I., por parte dos empregados constituirá falta grave, salvo se a empresa não o tenha fornecido.

22* - LICENÇA PARA CASAMENTO:

O (A) empregado (a), poderá se ausentar do trabalho em virtude do casamento, por quatro dias consecutivos, devendo comunicar com 15 (quinze) dias de antecedência à empresa por escrito, a data do matrimônio, efetuado-se a comprovação posteriormente.

23* - GARANTIA DE EMPREGO:

Será concedida a garantia de emprego:

- a) A empregada gestante, conforme determina a lei;
- b) Aos empregados com mais de 5 (cinco) anos de serviço ininterruptos numa mesma empresa, para os quais falte 01 (um) ano para aquisição de aposentadoria;
- c) Aos empregados com idade de prestação de serviço militar, que venham a ser convocados, desde a incorporação até 30 (trinta) dias após a baixa, ou desligamento da unidade em que serviram, obrigando-se o empregado a comunicar a empresa dentro desse prazo a data de seu desligamento;



d) Ao empregado acidentado no serviço, ou no percurso deste para sua casa, ou vice-versa, conforme dispõe a legislação em vigor, desde que tenha sido beneficiado com auxílio acidentário por mais de 15 (quinze) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - As garantias de emprego constantes nas alíneas A, B, C e D, não se aplicam aos de pedido de demissão, dispensa por justa causa e término de contrato de experiência e contratos por prazos determinados, como também, encerramento das atividades da empresa, falência ou transferência do estabelecimento do município.

24ª - SERVIÇOS EM CÂMARAS FRIGORÍFICAS:

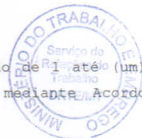
Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente para o frio e vice versa, depois de 01:40 (uma hora e quarenta minutos), será assegurado um período de 20 (vinte minutos) para repouso, contado este intervalo como trabalho efetivo.

25ª - JORNADA FLEXÍVEL DE TRABALHO (BANCO DE HORAS):

As empresas poderão firmar, via acordo coletivo (com a presença do SINTIAAL), Banco de Horas, devendo a parte interessada convocar a outra para negociação coletiva, que deverá ser atendida em 48 (quarenta e oito horas).

26ª - COMPENSAÇÃO DE JORNADA:

As empresas ficam autorizadas, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a compensar ou prorrogar o horário de trabalho de todos os seus empregados, homens e mulheres, respeitadas as objeções quanto ao trabalho do menor, sempre em consonância com o disposto no artigo 7º, Inciso VII, da Constituição Federal.



§1º - A compensação poderá se dar pelo período de 1 até 12 (um) mês, prazo esse que poderá ser elástico mediante Acordo Coletivo.

§2º - Não será permitida a compensação de horas em domingos e feriados.

27ª - HOMOLOGAÇÃO:

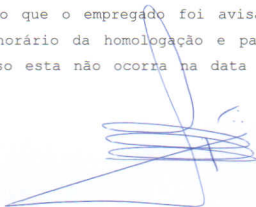
As empresas ficam obrigadas a apresentar no ato da homologação da Rescisão de Contrato de Trabalho a seguinte documentação:

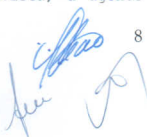
- a) Carteira de Trabalho atualizada;
- b) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias;
- c) Livro ou Ficha de Registro do Empregado Atualizada;
- d) Guias de Recolhimento do FGTS;
- e) Extrato do FGTS atualizado;
- f) Comunicação de Dispensa - SD - Seguro Desemprego;
- g) Aviso Prévio em duas vias;
- h) PPP (perfil profissiográfico previdenciário).

§1º : A homologação das rescisões de contrato de trabalho dos empregados das empresas estabelecidas no município de Tangará da Serra MT, serão efetuadas na sede do SINTIAAL, das 8:00 às 11:00 e 13:00 às 17:00, segunda a sexta feira.

§2º - As homologações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados das empresas estabelecidas no município de Sinop, deverão ser efetuadas na sub sede do SINTIAAL, estabelecida na Avenida dos Jacarandás, nº 2705, Centro, Fone: (66) 3531.2660, na cidade de Sinop, das 8:00 às 11:00 e 13:30 às 17:00, segunda à sexta-feira.

§3º - Comprovado que o empregado foi avisado por escrito da data, local e horário da homologação e pagamento das verbas rescisórias, caso esta não ocorra na data prevista, a agente





homologadora do SINTIAAL, ressalvará o motivo, agendando nova data.



28ª - AFASTAMENTO PROVISÓRIO DE DIRETORES:

Os pedidos de afastamento dos Diretores do SINTIAAL, serão entregues diretamente ao setor de pessoal da empresas, sempre que necessário com antecedência de 24:00 (vinte e quatro) horas, devendo ser considerada como falta justificada, sem ônus para o empregado.

29ª - AFASTAMENTO DE DIRETOR DO SINTIAAL:

O (A) diretor (a) presidente (a) do SINTIAAL, ficará a disposição de suas atividades sindicais, sem prejuízo de sua remuneração, durante todo o prazo de vigência da presente Convenção.

30ª - VISITA DA DIRETORIA DO SINDICATO SINTIAAL:

A Diretoria do Sindicato, no exercício de suas funções, desejando manter contato com as empresas de sua base territorial, terão garantido imediato atendimento pelo representante que esta designar, desde que, previamente comunicada pelo Sindicato, que dentro do possível, encaminhará a necessária solução da reivindicação.

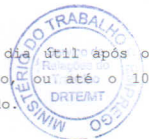
31ª - QUADRO DE AVISOS:

As empresas permitirão a utilização de seus quadros de avisos pelo Sindicato, para divulgação ou comunicação de assuntos de interesse dos empregados ou da categoria, vedada a vinculação de material político partidário, ou que afronte a empresa ou seus dirigentes.

32ª - AVISO PRÉVIO:

As empresas concederão 30 (trinta) dias de aviso prévio a todos os empregados demitidos sem justa causa, devendo efetuar o

pagamento das verbas rescisórias no primeiro dia útil após o trigésimo dia de cumprimento do aviso prévio ou até o 10 (décimo) dia, em caso de aviso prévio indenizado.



33* - MOTIVO DE DISPENSA:

As empresas comunicarão por escrito, o empregado que vier a ser demitido por justa causa, esclarecendo os motivos da dispensa.

34* - MULTA EM DECORRÊNCIA DO ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

O pagamento das verbas referente à rescisão de contrato de trabalho deverá obedecer aos prazos estabelecidos no artigo 477 da CLT, ou seja, até o primeiro dia útil imediato ao final do contrato, ou até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

35* - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO DE PONTO:

Com a finalidade de permitir a realização de pagamento de salário e eventuais horas extras dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão-ponto antes do final do mês.

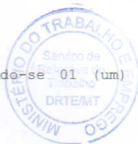
36*-AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO:

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários dos empregados, além dos descontos permitidos em lei: empréstimos pessoais, seguro de vida, assistência médica, dentária, farmácia, supermercado, transportes, telefone, produtos subsidiados e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados formalmente por estes.

37*- AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHAR DOMINGOS E FERIADOS:

Havendo necessidade, por suas características ou exigências técnicas, ficam as empresas autorizadas a funcionar em domingos

e feriados, mediante escala de folga, garantindo-se 01 (um) domingo no mês para descanso.



38ª - TRANSPORTE GRATUITO OU SUBSIDIADO:

Caso a empresa subsidie ou forneça transporte aos seus empregados, de sua residência ao local de trabalho, ou vice e versa, as horas "in itinere" não serão consideradas como trabalhadas, nem remuneradas, sendo sua jornada laborativa aquela constante dos termos contratuais ou lançadas no cartão de ponto.

39ª- 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 da renovação da convenção coletiva de trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal (artigo 9º da Lei 7238/84).

PARÁGRAFO ÚNICO - Caso o aviso prévio vença ou for indenizado no período entre 01 de abril a 30 de abril, haverá pagamento da indenização de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês de maio, as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

40ª - DISPENSA DO PONTO:

Se solicitado ou autorizado pelo empregado, as empresas poderão desobrigá-lo do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão de ponto, desde que seja observado o intervalo mínimo de 01 hora.

11

PARÁGRAFO ÚNICO: Estão dispensados do ponto os empregados exercentes de cargos de chefia, desde que recebam gratificação de função de, no mínimo, 40% (quarenta por cento).



41ª - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

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

42ª - TURNO DE REVEZAMENTO:

Ficam as empresas autorizadas à prática de turno de revezamento 06X18, 08X24 e 12X36, sem prejuízo da cláusula de compensação e prorrogação da jornada de trabalho, devendo ser considerada como extra apenas a jornada que ultrapassar 180 horas mensais.

43ª- CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO:

Compromete-se o Sindicato Laboral firmar com as empresas, quando por estas solicitado, contrato de trabalho por prazo determinado, de conformidade com o que dispõe a Lei 9601/98, tendo como objetivo proporcionar condições para atender a sazonalidade de demanda dos produtos e características do segmentos de negócios em que atue a empresa, minimizando seus efeitos negativos para os empregados e as empresas.

44ª- DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS:

As empresas pagarão aos empregados que tenham tempo de serviço igual ou acima de 06 (seis) meses, as férias proporcionais, independente da causa do afastamento, exceto por justa causa, conforme disposição da Convenção da OIT 132, promulgada pelo Decreto nº 3.197/99 de 06 de outubro de 1999 e Súmula 261 do TST.

**45ª- PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE NORMAS LEGAIS
INFRACONSTITUCIONAIS:**

Acordam as partes que o estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho deverá prevalecer sobre toda e qualquer norma legal infraconstitucional.

46ª- MULTA:

Fica convencionado uma multa pecuniária equivalente a um piso salarial da categoria, observando o disposto na cláusula terceira e seu parágrafo único, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, envolvendo obrigação de fazer que resultará em favor da parte prejudicada.

47ª- FORO:

As controvérsias que por ventura possam advir da aplicação das presentes cláusulas serão dirimidas através da Vara Especializada da Justiça do Trabalho de Tangará da Serra - MT.

48ª- PRORROGAÇÃO, REVISÃO, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO:

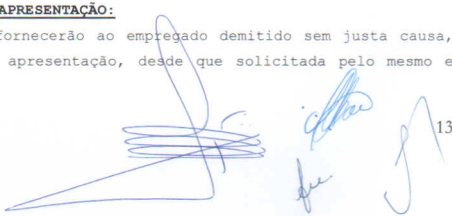
O processo de prorrogação, revisão, renúncia, ou revogação total ou parcial da Convenção Coletiva de Trabalho, fica subordinado as normas do Artigo 615 da CLT.

49ª- REFEIÇÕES/LANCHES/CAFÉ DA MANHÃ:

As empresas que aderirem ao PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR, do Governo Federal - MINISTÉRIO DO TRABALHO, servirão café da manhã, refeição e lanche aos trabalhadores, conforme determina a legislação.

50ª- CARTA DE APRESENTAÇÃO:

As empresas fornecerão ao empregado demitido sem justa causa, uma carta de apresentação, desde que solicitada pelo mesmo e



13

que não conste nada que desabone a sua conduta moral e profissional na empresa.



51ª- RELAÇÃO DOS EMPREGADOS:

As empresas deverão fornecer ao SINTIAAL, quando por ele solicitado, a relação dos empregados demitidos e admitidos, bem como a relação geral, contendo nome, função e setor de trabalho.

52ª-ACIDENTE DE TRABALHO:

As empresas se comprometem a registrar todo acidente do trabalho, com ou sem afastamento, e manter cópia do CAT à disposição no Setor Pessoal.

53ª-DA CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS:

As empresas deverão cumprir com a legislação relativamente a contratação de deficientes físicos.

54ª-INCENTIVO A MORADIA:

Caso a empresa subsidie ou forneça moradia, energia elétrica e água encanada aos seus empregados, tais benefícios não serão considerados como SALÁRIO IN NATURA, ainda que a residência ou a empresa seja sediada na zona urbana.

55ª- DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL:

Não será computado na jornada de trabalho e tampouco considerado tempo à disposição do empregador ou hora extraordinária, o período (horas ou dias), em que o empregado estiver realizando cursos, programas ou seminários para seu treinamento ou para seu aprimoramento pessoal/profissional, proporcionados e custeados pelo empregador ou por terceiros, salvo nos casos em que o empregado, por escrito, e previamente, se manifeste no sentido de não participar do evento.

14

56*-DAS ASSINATURAS:

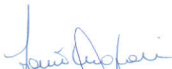
Por representar o presente instrumento a expressão da vontade das partes, firmam esta Convenção Coletiva de Trabalho, em 04 (quatro) vias, sendo 01 para cada parte, 01 (uma) para divulgação e 01 (uma) para o Ministério do Trabalho - DRT, para fins de registro e arquivo.

Tangará da Serra - MT, 31 de maio de 2006.



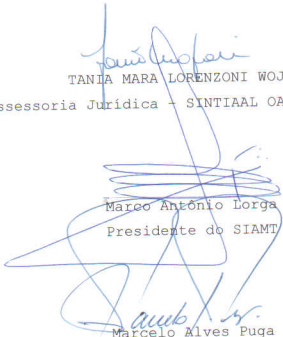
NILDA LEÃO

Presidente do SINTIAAL



TANIA MARA LORENZONI WOJAHN

Assessoria Jurídica - SINTIAAL OAB/MT 6794-B.



Marco Antônio Lorga
Presidente do SIAMT

Marcelo Alves Puga

Assessor Jurídico - SIAMT OAB/MT 5058

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DIRETORIA REGIONAL EM MATO GROSSO

46-23000-706-316205-52
129 62

do livro nº 20
Custo 26 06 06

Marly Soares da Cruz
Chefe da Seção de Registros do Trabalho / MT