

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002436/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/10/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR047650/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46301.001637/2010-18
DATA DO PROTOCOLO: 06/10/2010

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

SIND.DOS TRABALHAD.NAS IND. DA ALIMENTACAO, EM COOPER., AGRO, CNPJ n. 03.107.073/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALDIR AZEREDO E SILVA;

E

AGROFRANGO INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 00.672.248/0001-07, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). VALCIR BONATTO e por seu Procurador, Sr(a). JOSE ALDACIR STRINGARI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de julho de 2010 a 30 de junho de 2011 e a data-base da categoria em 1º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores da empresa agrofrango de ipumirim**, com abrangência territorial em **Ipumirim/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

3.1 A partir de 01 julho de 2010, fica estabelecido o piso salarial admissional, para a categoria, no valor de R\$ 611.00 (seiscentos e onze reais) mensais ou o equivalente por hora, pelo período máximo de 90 (noventa) dias;

3.2 Fica estabelecido, também, um piso *salarial de efetivação*, para a categoria, a ser observado a partir do limite temporal previsto na cláusula 3.1, no valor de R\$ 650.00 (seiscentos e cinquenta reais) mensais ou o equivalente por hora;

3.3 Os pisos salariais estabelecidos nesta cláusula, não poderão ser considerados, para nenhum efeito, como salário profissional ou substitutivo do salário mínimo.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

4.1 A empresa concederá, em 1º de julho de 2010, reajuste salarial a todos os empregados abrangidos pela representação sindical acordante, mediante a aplicação do percentual de 6,75% (seis vírgula setenta e cinco por cento), sobre os salários nominais vigentes em 30 de junho de 2010, sendo facultada a compensação de todas as antecipações legais e/ou espontâneas, concedidas desde 1º de julho de 2009.

4.2 As condições de reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial, ocorrentes nesta revisão.

4.3 O reajustamento e aumento salarial dos empregados admitidos após a data-base, obedecerão aos seguintes critérios:

a) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;

b) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos após a data-base, deverão ser aplicados percentuais proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações superiores a 15(quinze) dias.

4.4 A presente cláusula não contempla os cargos Gerenciais e equivalentes, enquadrados a partir do nível 19 (inclusive) da estrutura de cargos da Empresa, os quais são regidos pela Política Salarial dos Executivos.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO PROMOÇÃO

Ao empregado promovido, será assegurado o salário inicial do cargo, observado a estrutura de Cargos e Salários vigente da Empresa.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS DE PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

A empresa fornecerá aos seus empregados demonstrativos de pagamentos de salários, especificando a natureza dos pagamentos e descontos efetivados assim como a contribuição para o FGTS.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS

A empresa poderá descontar dos haveres de seus empregados, além dos descontos legais e desde que expressamente autorizados, aqueles decorrentes de convênios mantidos pela empresa, ou de produtos adquiridos pelo empregado junto à empresa, bem como despesas de assistência médico-odontológica, mensalidade sindical, exames de laboratório, farmácia, alimentação, vestuário, eletrodomésticos, moradia, água, luz, telefone, transporte, de seguros de vida, plano de previdência privada, empréstimos com cooperativa de crédito ou outro agente financeiro, mensalidades de associação de funcionários e de sociedades esportivas e recreativas.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - MORA SALARIAL

A Empresa pagará aos empregados prejudicados, 5% (cinco por cento) sobre os salários vencidos, a título de mora salarial.

17.1.1 Constitui-se mora salarial o atraso no pagamento dos salários, no que exceder ao 5º dia útil do mês subsequente.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO- CESTA BÁSICA

Durante a vigência desse Acordo a empresa concederá 4 (quatro) cesta de produtos alimentícios (Cesta Básica), em meses a serem definidos em conjunto com o Sindicato, a todos os seus empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) cada.

Além dessas, a empresa concederá sua tradicional Cesta de Final de Ano.

PARÁGRAFO ÚNICO: Por tratar-se de benefício concedido de acordo com os critérios do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), não integra a remuneração do empregado para qualquer efeito.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA

A empresa efetuará contrato de seguro de vida em grupo para todos os empregados, com co-participação dos mesmos nos custos da apólice.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Nas rescisões de contrato de trabalho por justa causa, a empresa comunicará o empregado e o Sindicato por escrito, fundamentando o motivo, sob pena de não poder alegar falta grave em juízo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÕES CONTRATUAIS E PAGAMENTOS DE VERBAS

10.1 O pagamento das verbas rescisórias dos empregados com 6 (seis) ou mais meses de serviço, deverá contar com a assistência do Sindicato.

10.2 O pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias corridos, sob pena de incidir multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor das verbas, em favor do empregado.

10.3 Quando do não comparecimento do empregado para recebimento das verbas rescisórias, o Sindicato deverá fornecer a Empresa justificativa por escrito.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO-PRÉVIO

O empregado que, no curso do aviso-prévio concedido pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, ficará dispensado do cumprimento do restante do prazo, sem prejuízo dos seus direitos rescisórios, que, todavia, serão calculados apenas até a data do seu efetivo desligamento da empresa.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RECRUTAMENTO INTERNO

A Empresa dará prioridade, através de avaliações e critérios próprios, no aproveitamento dos empregados para ocupação de cargos, em especial aos concluintes de segundo e terceiro grau e dos cursos técnicos profissionalizantes.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Será garantido o emprego nas seguintes condições:

a) Ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho, durante 12 (doze) meses que sucederem a cessação do auxílio-doença acidentário.

b) Aos empregados optantes pelo FGTS, com mais de 10 (dez) anos de serviços consecutivos na Empresa, durante 12 (doze) meses que antecederem o tempo mínimo necessário para a aquisição ao direito a aposentadoria por tempo de serviço, desde que haja comunicação escrita do empregado comprovando o fato a empresa.

b.1) A garantia estabelecida nesta cláusula não se aplica nos casos de demissão por justa causa, de rescisão por iniciativa do empregado, contrato por prazo determinado e de rescisão por acordo entre as partes.

b.2) Não se aplica, igualmente, a presente cláusula, quando alteração da legislação específica tiver alterado ou vier a alterar os critérios da aposentadoria.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o salário-base do empregado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

A Empresa poderá firmar Acordo Coletivo para compensação de horas nas seguintes condições:

a) Que o acordo seja feito por escrito.

b) Que em todos os Acordos Coletivos haja a participação do Sindicato.

c) As horas destinadas a compensação deverão ser registradas no ponto.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORAS - CLT

Nos termos do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, fica a empresa autorizada a compensar, mediante prorrogação da jornada nos demais dias, observados os limites máximos de 10 (dez) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as horas não trabalhadas em qualquer dia da semana, considerando-se inaplicável à hipótese o disposto no artigo 60 da CLT,

16.1.1 Fica a empresa autorizada também a adotar o sistema de compensação, onde numa semana os empregados trabalharão 40 (quarenta) horas e na outra 48 (quarenta e oito) horas, sucessivamente, respeitando o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, considerando-se inaplicável à hipótese do disposto no artigo 60 da CLT.

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TOLERÂNCIA NA MARCAÇÃO DO PONTO

Considerando a impossibilidade material de todos os empregados marcarem o ponto simultaneamente, convencionaram as partes que o lapso de até 10 (dez) minutos utilizados com a execução desta obrigação legal, antes do início e após o término da jornada diária de trabalho, e também antes do início e término do intervalo para repouso ou alimentação, não deve ser computado como de serviço extraordinário;

17.1.1 Fica a empresa autorizada a dispensar a marcação do ponto no início e no término do intervalo para repouso e alimentação, desde que não haja necessidade de o empregado deixar o recinto da empresa nos horários dos referidos intervalos, cuja duração será informada no respectivo cartão-ponto, em conformidade com a Portaria Ministerial nº 3.082, de 11/04/84 do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PONTO – SISTEMA ELETRÔNICO

18.1 A empresa poderá, a seu critério, para os fins previstos no artigo 74 da CLT, utilizar o sistema eletrônico de registro de ponto, em substituição ao sistema mecânico (cartão e relógio-ponto), sendo que a categoria profissional reconhece expressamente a validade do sistema, sem que se faça necessário a assinatura do empregado no espelho do ponto, desde que os registros tenham se realizado através da identidade funcional (crachá) ou sistema biométrico.

18.2 Não se aplicam as disposições dessa cláusula aos empregados não subordinados a horário de trabalho.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS AO TRABALHO

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes situações:

a) Mediante aviso formal com, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência e desde que coincida com o horário de trabalho, serão abonadas as horas não trabalhadas pelo empregado, até o limite de 6 (seis) faltas ano, para o fim de prestar exames

supletivos ou de vestibular. Quando exceder este limite, o caso deverá ser analisado separadamente.

b) No tratamento médico fora do domicílio, de pessoa da família em primeiro grau e que por recomendação médica, por escrito, necessite de acompanhamento, serão abonadas as ausências do empregado, até o limite de 2 (duas) faltas mês.

c) No caso de falecimento de pais, filhos ou cônjuge, por até 2 (dois) dias consecutivos.

d) Na licença paternidade, por 5 (cinco) dias consecutivos.

e) No caso de casamento civil, por até 3 (três) dias consecutivos.

f) Serão abonadas as faltas nos termos do artigo 473 da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORMES

20.1 A empresa representada fornecerá aos seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre a higiene e segurança do trabalho;

20.1.1 Fornecerá, também, uniformes e seus acessórios, quando exigirem seu uso em serviço, sem que constitua tal fornecimento salário-utilidade;

20.2 O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber, e a indenizar a empresa por extravio ou dano;

20.2.1 Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e os uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES DA CIPA

A Empresa fornecerá ao Sindicato cópia dos documentos referentes ao processo de eleição dos representantes dos trabalhadores na CIPA.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Fica garantido o acesso dos dirigentes sindicais até a sede da empresa, a fim de contatar com os associados da entidade sindical profissional, bem como para encaminhar as reivindicações dos trabalhadores.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais serão liberados por até 5 (cinco) dias por ano, sendo tal liberação remunerada, para que os mesmos participem em eventos da categoria, mediante comunicação expressa à Empresa, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Empresa fornecerá ao sindicato uma relação de empregados, contendo: nome, cargo e data de admissão, sempre que for solicitado.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO MURAL

A Empresa manterá quadro mural. O Sindicato poderá fazer fixação de avisos, notas, editais e outros interesses da categoria, respeitando as leis vigentes.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

Pelo não cumprimento das normas contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, haverá uma multa de 5% (cinco por cento) do valor de 1 (um) piso salarial, por infração a favor do empregado comprovadamente prejudicado.

Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TEMPO DE DESLOCAMENTO

27.1 Caso a empresa fornecer gratuitamente ou subsidiar aos seus

colaboradores, transporte de suas residências até o local de trabalho, ou vice-versa, as horas in itinere não serão consideradas como trabalhadas nem remuneradas, sendo sua jornada laborativa aquela constante dos termos contratuais ou aquelas lançadas nos cartões ponto;

27.2 O tempo dependido no percurso para o local de trabalho ou de retorno deste, na hipótese de fornecimento de transporte por parte da empresa, gratuito ou não, em hipótese alguma será considerado como de serviço, nem integrará a jornada de trabalho dos empregados que, para valer-se do referido transporte, deverão se deslocar até os pontos de parada previamente definidos pela empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MORADIA

28.1 Sempre que houver locação ou cessão de uso de casa de propriedade da empresa a empregado seu, deverá esta obedecer às condições de instrumento próprio, do qual constarão, obrigatoriamente, as seguintes condições:

28.1.1 O valor a ser descontado do empregado, a este título, não poderá ser superior a 20% (vinte por cento) do salário-mínimo em vigor na data do desconto;

28.1.2 Rescindido ou findo o contrato de trabalho, deverá o empregado desocupar o imóvel, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do término do aviso-prévio, sob pena de ensejar à empresa direito ao despejo compulsório via judicial;

28.2 Incorrendo a desocupação no prazo estabelecido, no interregno entre a concessão do aviso-prévio e a saída definitiva do morador, será o valor locativo fixado através de arbitramento judicial, que poderá ser pleiteado liminarmente pela empresa.

VALDIR AZEREDO E SILVA

Presidente

SIND.DOS TRABALHAD.NAS IND. DA ALIMENTACAO, EM COOPER., AGRO

VALCIR BONATTO

Procurador

AGROFRANGO INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA

JOSE ALDACIR STRINGARI

Procurador

AGROFRANGO INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA