

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC003330/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/12/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR075325/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46301.002578/2012-59  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/12/2012

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

SADIA S.A., CNPJ n. 20.730.099/0001-94, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AILTO TEIXEIRA DE FREITAS COTA;  
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 maio de 2012 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO**, com abrangência territorial em **Alto Bela Vista/SC, Arabutã/SC, Concórdia/SC, Ipumirim/SC, Itá/SC e Lindóia do Sul/SC**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir de **01 de maio de 2012**, o piso salarial para os empregados com carga horária mensal de 220 horas passa a ser de R\$ 811,80 (oitocentos e onze reais e oitenta centavos).

### **Reajustes/Correções Salariais**

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 1º de maio de 2012, no percentual de 7% (sete por cento).

### 1.1 Parágrafo Segundo – Ticket-alimentação e Kits de Produtos

Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho a Empresa concederá aos seus empregados ativos:

- a) 04 (quatro) créditos no valor total de R\$ 80,00 (oitenta reais) cada, aos empregados atingidos pelo Acordo Coletivo, sendo R\$ 70,00 (setenta reais) parte da empresa e R\$ 10,00 (dez reais) parte do empregado.

O valor do crédito será distribuído nos meses de maio, junho, julho, agosto/2012, para todos os empregados ativos no dia 15 de cada mês e creditado até o dia 25 de cada mês. Para os admitidos no mês, (ainda não possuem cartão), o valor correspondente será creditado até o dia 30 do referido mês;

- b) 05 (cinco) créditos no valor total de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) cada, aos empregados atingidos pelo Acordo Coletivo, sendo R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) parte da empresa e R\$ 10,00 (dez reais) parte do empregado.

O valor do crédito será distribuído nos meses de outubro e novembro/2012 e janeiro, fevereiro e março/2013, para todos os empregados ativos no dia 15 de cada mês e creditado até o dia 25 de cada mês. Para os admitidos no mês, (ainda não possuem cartão), o valor correspondente será creditado até o dia 30 do referido mês;

c)

- a. 03 (três) kits de produtos da Empresa no valor total de R\$ 70,00 (setenta e cinco reais) cada, sendo R\$ 60,00 (sessenta reais) parte da empresa e R\$ 10,00 (dez reais) parte do empregado, que serão distribuídos nos meses de setembro e dezembro de 2012 e abril de 2013, aos empregados ativos no dia 15 de cada mês cuja entrega ocorrerá até o dia 25 de cada mês.

1.2.1 Os tickets-alimentação e os kits de produtos da Empresa serão fornecidos por meio do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador sendo que a contribuição do empregado ativo se dará através de desconto na folha de pagamento;

TIPO	EMPRESA	EMPREGADO	TOTAL
------	---------	-----------	-------

Tickets alimentação 04 créditos (cada)	R\$ 70,00	R\$ 10,00	R\$ 80,00
Tickets alimentação 05 créditos (cada)	R\$ 75,00	R\$ 10,00	R\$ 85,00
Kits de produtos (cada)	R\$ 60,00	R\$ 10,00	R\$ 70,00

1.2.2 Nos termos do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, somente farão jus aos kits e vale compras os empregados ativos na data de apuração do crédito não incluindo, nenhum tipo de afastamento pela Previdência Social ou com o contrato de trabalho suspenso, exceto aqueles em exercício do mandato sindical ou licença-maternidade.

1.2.4 Por liberalidade, a Empresa estenderá o benefício aos empregados que percebam remuneração superior a cinco salários mínimos.

1.2.5 O referido vale compra terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando/integrando de qualquer forma o salário do empregado nos termos da legislação vigente.

### **1. Parágrafo Terceiro – Aprendiz**

Aos aprendizes, contratados sob o regime da Lei 10.097, de 19/12/2000, Lei n.º 11.180, de 26/09/2005 e Decreto n.º 5.598, de 01/12/2005 não estão sujeitos às cláusulas e condições aqui acordadas, com exceção dos kits e vale compras, estabelecidos no item 1.1, acima.

### **2. Parágrafo Quanto – Aprendiz**

Aos aprendizes será assegurado o pagamento de salário mínimo definido em âmbito nacional.

### **3. Parágrafo Quinto - Limite de aplicação hierárquica**

Em relação aos empregados que exercem funções ao nível de Diretoria, Gerência, Supervisores e outras equivalentes, a Empresa aplicará política salarial própria, respeitando as disposições legais vigentes e isentando-se da observância das regras atinentes a reajuste salarial.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA QUINTA - RECIBO DE PAGAMENTO**

A Empresa fornecerá aos empregados, recibo de pagamento ou similar, contendo a sua razão social, o nome do empregado, a discriminação de verbas e dos descontos, podendo fazê-lo por meio eletrônico.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários dos seus empregados, além dos descontos previstos em Lei, os referentes a Contribuições à Associação Recreativa e Esportiva, empréstimos pessoais, seguro de vida, refeições, planos de previdência privada, convênios com farmácia, assistência médica, FAF, PPS, empréstimo em consignação conforme legislação específica (Lei n. 10.820/03), mensalidade sindical e outros descontos sindicais aprovados em assembléia dos trabalhadores e outros benefícios concedidos de responsabilidade dos empregados, desde que autorizados por escrito, por estes.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A Empresa antecipará a primeira parcela do décimo terceiro, no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, no mês em que este tirar férias, considerando o período de janeiro a outubro para este fim. A antecipação será paga e incluída na folha de pagamento, referente ao mês em que o empregado estiver no gozo de férias. Se as férias iniciarem após o dia 15 do mês, o valor da primeira parcela será incluído na folha do mês subsequente.

### **1.1 Parágrafo único – Recusa expressa**

Se o empregado não concordar em receber a primeira parcela do décimo terceiro, conforme estabelecido no *caput* da presente cláusula, deverá comunicar à Empresa sua opção, por escrito e individualmente, antes de entrar em gozo de férias.

## **CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO - DÉCIMO TERCEIRO SAL**

Ao empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, a Empresa pagará o 13º salário referente ao período de afastamento, nos casos em que não vier a recebê-lo da previdência social.

## **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA NONA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA**

Durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho, as horas extraordinárias serão reajustadas com adicional de 50% (cinquenta inteiros por cento) sobre as horas normais.

## **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

A **EMPRESA** pagará, a partir de 1º de agosto de 2012, a todos empregados pertencentes à categoria profissional, a título de quinquênio, o adicional de 2,5% (dois vírgula cinco por cento), aplicável sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais) para cada período completo de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**.

#### **Parágrafo Primeiro:**

O adicional de tempo de serviço, previsto no “caput” da presente cláusula, somente será devido quando o empregado tiver completado cada período de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**, não sendo devido de nenhuma forma o pagamento proporcional.

#### **Parágrafo Segundo:**

O limite máximo de concessões do adicional será de 3 (três) quinquênios, ou seja, de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), do salário base do empregado até o limite de R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais) com 15 (quinze) anos ou mais de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**;

#### **Parágrafo Terceiro:**

Não será devido o adicional previsto no “caput” da presente cláusula, aos empregados que possuam cargos de gestão, assim compreendidos: os supervisores, assessores, coordenadores, gerentes e diretores empregados.

#### **Parágrafo Quarto:**

O adicional por tempo de serviço, previsto no “caput” da presente cláusula, será aplicado sobre o salário base do empregado até o limite de R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais), sendo que para aqueles que têm um salário base superior a este valor, o adicional terá a incidência limitada ao valor teto de R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais), ou seja, o adicional de tempo de serviço para todos os efeitos fica limitado a R\$ 97,50,00 (noventa e sete reais e cinquenta centavos), a partir do mês de agosto/12, referente ao período previsto no parágrafo primeiro da presente cláusula.

#### **Parágrafo Sexto:**

O adicional de tempo de serviço, previsto no “caput” da presente cláusula, não será integrado ao salário base do empregado para efeito de cálculo de horas extras, adicional noturno e/ou outras vantagens pessoais.

**Parágrafo Sétimo:**

Consideram-se como contratos ininterruptos os casos de readmissão dentro de 90 (noventa) dias, contados da data do último desligamento.

**Adicional Noturno**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas trabalhadas no período compreendido entre 22:00 (vinte e duas) horas de um dia até 05:00 (cinco) hs do outro dia, serão de 60 (sessenta minutos), porém pagas com acréscimo de 37,14% (trinta e sete virgula quatorze por cento) sobre o valor da hora diurna, já incluído neste percentual o adicional e a redução de hora prevista artigo 73 e parágrafos da CLT.

**Auxílio Creche**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CRECHE**

Em substituição ao disposto no artigo 389, item IV, parágrafo primeiro e segundo da CLT, a Empresa manterá convênio com creches/CMEI instituídas no Município, para filhos de empregada mãe até 1 (um) ano de idade.

**1.1 Parágrafo Primeiro – Ausência de interesse**

A mãe empregada, cientificará expressamente a Empresa quando não tiver interesse de usufruir o presente benefício.

**1.2 Parágrafo Segundo – Ciência ao Sindicato**

A Empresa remeterá ao Sindicato dos Empregados uma cópia dos convênios de creche firmados.

**Outros Auxílios**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO BENEFÍCIO**

Ao empregado que durante os primeiros 12 (doze) meses de trabalho tiver que ser afastado do trabalho por motivo de doença e não estiver amparado pela legislação previdenciária, por falta de carência, no que se refere ao benefício de auxílio doença, a Empresa pagará seu salário calculando-o de forma idêntica ao da previdência social.

**1.1 Parágrafo único – Período de experiência**

Ao empregado em experiência será garantido o benefício até o término da mesma.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Nas rescisões de contrato de trabalho por justa causa, a Empresa comunicará o empregado e o Sindicato dos Empregados por escrito, explicando os motivos, sob pena de não poder alegar falta grave em juízo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA COLETIVA**

No caso de Dispensa Coletiva, entendida neste acordo como a demissão de mais de 5% (cinco por cento) dos empregados por mês motivada por reorganização estrutural, retração de mercado, falta de matéria prima, supressão de linha de fabricação ou qualquer outro motivo não imputável ao empregado, deverá ser observado a seguinte ordem:

- a) Empregados que já auíram alguma espécie de aposentadoria;
- b) Empregados solteiros com menos de 01 (um) ano de serviço;
- c) Empregados solteiros com mais de 01 (um) ano de serviço;
- d) Empregados casados, sem filhos, com menos de 01 (um) ano de serviço;
- e) Empregados casados, sem filhos e com mais de 01 (um) ano de serviço;
- f) Empregados casados, com filhos maiores de 14 (quatorze) anos e com menos de 1 (um) ano de serviço;
- g) Empregados casados, com filhos maiores de 14 (quatorze) anos, mais de 01 (um) ano de serviço e menos de 5 (cinco) anos de serviço;
- h) Os demais empregados não incluídos nos itens acima.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÕES CONTRATUAIS E PAGAMENTOS DE VERBAS**

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de 9 (nove) meses de serviço, obrigatoriamente deverão ser homologadas pelo Sindicato dos Empregados, fixando-se o prazo de 10 (dez) dias corridos para pagamento das verbas rescisórias, sob pena de aplicação de multa de 5% (cinco inteiro por cento), a ser calculado sobre o valor da rescisão, em favor do empregado. Quando do não comparecimento do empregado para recebimento das verbas rescisórias, o Sindicato dos Empregados enviará a Empresa justificativa por escrito.

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

## **Plano de Cargos e Salários**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RECRUTAMENTO INTERNO**

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

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Será anotada na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, bem como, adicional de insalubridade e periculosidade se for o caso, respeitando-se a estrutura de cargos e salários e o quadro de pessoal da Empresa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DO QUILÔMETRO RODADO**

A Empresa reembolsará aos empregados que utilizam-se de veículo próprio ao desenvolver sua atividade. O reembolso será efetuado de forma regressiva e será estipulado de acordo com a quilometragem percorrida, apurada no final de cada mês. O valor do quilômetro rodado será divulgado ao empregado no início de cada mês.

#### **1.1 Parágrafo Primeiro – Formas de Controle**

Caberá à empresa o controle da quilometragem, a ser efetuado por uma das seguintes formas (exemplificativas), a seu critério:

- a) Conferência de anotação em relatório elaborado pelo empregado;
- b) Leitura do hodômetro do veículo;
- c) qualquer outra forma de controle a escolha da empresa, inclusive, por estimativa.

#### **1.2 Parágrafo Segundo – Irrelevância do tipo de combustível**

O valor não diferirá para veículos com combustível à gasolina, álcool ou diesel.

#### **1.3 Parágrafo Terceiro – Despesas inclusas**

Nos respectivos valores do quilômetro rodado estabelecidos nesta cláusula estão incluídas as estimativas de despesas com combustíveis, troca de óleo, depreciação, manutenção pneus, despesas legais (IPVA, licenciamento e seguro obrigatório) e seguro total do veículo.

#### **1.4 Parágrafo Quarto – Natureza indenizatória**

O referido reembolso terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando/integrando de qualquer forma o salário do empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO USO INDEVIDO DO E-MAIL, INTERNET E SIMILARES/AUDITORIA NAS ESTAÇÕES DE**



Os empregados estão cientes que não é permitida a utilização das ferramentas de correio eletrônico (e-mail), internet, intranet e similares para fins outros que não a serviço ou com atividades não relacionadas ao exercício das funções do empregado, mesmo que fora do horário de trabalho.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESLOCAMENTO PARA O TRABALHO**

O tempo de deslocamento dos empregados até o trabalho, bem como no retorno do trabalho no final da jornada, proveniente do interior ou de outros municípios, face ao uso do vale transporte, não será considerado à disposição da empresa, não gerando qualquer benefício pecuniário em favor do empregado, não sendo remunerado como hora extraordinária e nem computado como horas "in itinere".

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO**

Será garantido o emprego nas seguintes condições:

- a)** Ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho, durante os 12 (doze) meses que sucederem a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente;
- b)** Ao empregado em gozo de auxílio doença previdenciário, durante 60 (sessenta) dias que sucederem a alta médica;
- c)** Aos empregados optantes pelo FGTS, com mais de 10 (dez) anos de serviços prestados a Empresa, consecutivos ou não, durante os 18 (dezoito) meses que antecederem ao tempo necessário para a aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço (35 anos para homens e 30 anos para mulheres), sendo responsabilidade do empregado comunicar a Empresa de sua situação. Esta comunicação deverá ser feita até o momento da homologação da rescisão, por escrito, anexando à mesma a cópia do pedido de aposentadoria e do seu protocolo perante o INSS. Uma vez alcançado o benefício previdenciário, cessa o alcance da presente cláusula, por haver-se esgotado a sua finalidade. A presente cláusula não trata da conversão do tempo da atividade especial para a comum.

### **1.1 Parágrafo Primeiro – Rescisão**

Nos casos "A" e "B", o contrato poderá ser rescindido mediante o pagamento do prazo estabelecido como garantia de emprego.

### **1.2 Parágrafo Segundo – Circunstâncias excludentes**

Não se aplica o disposto nesta cláusula aos casos de rescisão contratual por justa causa, acordo entre as partes, pedido de demissão, rescisão antecipada ou término do

contrato por prazo determinado.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROCEDIMENTOS DIVERSOS**

O tempo que o empregado permanece nas dependências da Empresa para realização de procedimentos diversos fora da jornada de trabalho, tais como: refeições, procedimentos administrativos, de lazer, higiene pessoal, utilização de serviços bancários, deslocamentos internos, não será considerado como tempo à disposição do empregador, haja vista a garantia da liberdade de ir e vir de cada trabalhador sem a intervenção diretiva da Empresa, bem como quanto ao fato de que neste período não está o trabalhador aguardando ou executando ordens.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

A Empresa poderá firmar acordo coletivo para compensação de horas nas seguintes condições:

- a) Que todo acordo seja feito por escrito;
- b) Que nos acordo haja participação do Sindicato dos Empregados;
- c) Que as horas trabalhadas para compensação posterior, serão devidamente registradas em cartão ou livro ponto, bem como sua compensação.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

A Empresa deverá manter controle de ponto para seus empregados, através de relógio

ponto, ressalvados os dispositivos legais.

### **1. Parágrafo Primeiro – Intervalo para refeições**

A empresa poderá desobrigar o empregado do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão-ponto, conforme portaria nº 3.626 de 13/11/91.

### **1. Parágrafo Segundo – Período de apuração**

O período de fechamento do cartão ponto para efeito de horas normais e extras e seus respectivos pagamentos, será do dia 16 do mês anterior ao dia 15 do mês corrente.

### **1. Parágrafo Quarto – Desobrigação de assinatura**

Acordam as partes, observando o que dispõe a Constituição Federal/88, art. 1º, inciso IV e art. 170, inciso VIII, visando melhorar as relações de trabalho e para melhor satisfação do trabalhador, estes estão desobrigados de apor a assinatura de reconhecimento no cartão ponto, ficando garantido o direito de consulta e cópia do respectivo cartão, junto à chefia imediata, sempre que solicitado, ressalvando a reclamação de eventuais diferenças, observada a prescrição.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE JORNADA**

A EMPRESA poderá, em determinadas áreas e/ou setores, implantar controle de jornada de trabalho considerando a possibilidade isenção do registro de controle de ponto de seus empregados, sendo que serão somente registradas as exceções da frequência-normal de trabalho, conforme o cadastro individual de horário de cada empregado, onde constam início e término dos respectivos turnos de trabalho.

### **Parágrafo Primeiro**

Para o devido controle de que trata o "caput" da presente cláusula, a EMPRESA manterá, à disposição de todos os seus empregados, um sistema informatizado, de fácil entendimento, acesso, manuseio e que possibilite o registro das exceções de frequência, sendo aquelas onde o mesmo inicia ou encerra seu expediente antes ou depois do horário previsto de trabalho ou ainda trabalha em dias e horários diferentes daqueles de sua jornada normal de trabalho. Desta forma, sempre que ocorrerem jornadas diferentes daquelas previstas em seu horário padrão, extraordinárias ou compensações de jornadas parciais, deverão ser registrados eletronicamente os horários.

### **Parágrafo Segundo**

Para os dias em que não ocorreram registros no ponto, conforme estabelece o "caput"

desta cláusula, implica em presunção de cumprimento integral, pelo empregado, de sua jornada de trabalho.

### **Parágrafo Terceiro**

Serão de inteira responsabilidade de cada empregado o competente registro no sistema e a comunicação das exceções citadas no "caput" e no parágrafo primeiro da presente cláusula.

### **Parágrafo Quarto**

A EMPRESA propiciará aos empregados meios para consultar a seus próprios registros de frequência e, no caso de divergência nos horários assinalados, as dúvidas serão sanadas de comum acordo entre o empregado e sua supervisão imediata, sendo que, em decorrência, a EMPRESA fica dispensada da coleta de assinaturas dos empregados nos Espelhos de Frequência.

### **Parágrafo Quinto**

De nenhuma forma o sistema alternativo de registro de jornada de trabalho, ora implantado, excluirá a possibilidade de registro eletrônico do horário de trabalho realizado pelo empregado. Assim sendo, quando o empregado abrangido por este sistema estiver nos horários normais de trabalho, é facultado o registro do ponto, pois em caso de não registro o sistema informatizado de ponto entenderá que a jornada normal de trabalho foi cumprida integralmente, de acordo com o horário previamente estipulado para cada empregado.

### **Parágrafo Sexto**

Em caso de compensações de dias integrais, faltas legais, atestados médicos e/ou outras ausências, deverá o empregado abrangido por este sistema comunicar seu gestor/superior hierárquico para o correto apontamento das ocorrências de acordo com cada caso.

### **Parágrafo Sétimo**

EMPRESA e SINDICATO reconhecem o atual sistema de registro eletrônico dos horários de trabalho dos empregados da EMPRESA como instrumento hábil para com o correto registro das jornadas de trabalho. Sempre que desejar, o SINDICATO ou pessoa ao seu rogo poderá solicitar informações à EMPRESA ou vistoriar as condições de funcionamento do referido sistema de registro eletrônico dos horários de trabalho dos empregados.

### **Parágrafo Oitavo**

Ficará a EMPRESA, alternativamente ao previsto na presente cláusula, dispensada da impressão diária do demonstrativo de marcação, podendo, para tanto, disponibilizar o

acesso aos registros eletrônicos, através de terminais de auto-atendimento, bem como disponibilizar a sua impressão do cartão ponto do mês, através deste sistema de auto-atendimento ou similar.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS AO TRABALHO**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

- a)** Mediante prévio aviso de 72 (setenta e duas) horas e desde que coincida com a jornada de trabalho, serão abonadas as ausências do empregado, até o limite de 6 (seis) faltas ano, para fim de prestação de exames supletivos e vestibulares. 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 expressa, necessite de acompanhamento, serão abonadas as ausências do empregado até o limite de 2 (duas) faltas mês. Os casos que excederem a este limite deverão ser comprovadas pelo médico;
- c)** Nos casos de falecimento de pais, filhos ou cônjuge, por 3 (três) dias consecutivos;
- d)** Nos casos de falecimento de avós e irmãos, por 2 (dois) dias consecutivos;
- e)** Na licença paternidade, por 5 (cinco) dias consecutivos, na conformidade do estabelecido no artigo 10, parágrafo 1º das disposições constitucionais transitórias;
- f)** No caso de casamento civil o empregado terá licença de 3 (três) dias consecutivos, conforme a legislação vigente;
- g)** Nos casos de internação do filho menor de 12 anos incompletos, será abonada a ausência do empregado no dia do internamento, devendo para tanto apresentar documento hábil, que ateste a condição de internamento, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o atendimento médico, excluindo-se sábados, domingos e feriados. Caso a internação ocorra após a jornada de trabalho a mãe poderá acompanhar o filho internado no dia seguinte. Este benefício é restrito a mãe ou ao pai que possua guarda do filho.
- h)** Serão abonadas as faltas dos empregados pelos demais motivos expressos no artigo 473 da CLT.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

As férias coletivas ou individuais terão início sempre em dia útil da semana.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MELHORIAS NOS POSTOS DE TRABALHO**

A Empresa compromete-se a cada semestre expor ao Sindicato dos Empregados as melhorias realizadas em um posto de trabalho, incluindo Simpósios de Ergonomia e/ou visitas no local.

## **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VESTUÁRIOS, UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S**

Os empregados deverão comparecer ao trabalho trajando vestuário decente e calçado adequado. Quando for exigido o uso de vestuário próprio, uniforme, bem como ferramentas especiais, a Empresa os fornecerá gratuitamente, bem como regulamentará seu uso, conservação, restrições e devoluções. Os EPI's serão fornecidos pela Empresa gratuitamente de acordo com o tipo apropriado para a atividade do empregado. A não utilização pelo empregado o sujeitará à dispensa por justa causa.

## **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME E DEMAIS VESTIMENTAS**

Considerando o segmento de atuação da Empresa e conseqüentemente as exigências de segurança alimentar, dentre elas as expedidas pelo Ministério da Agricultura ajustam as partes, a instituição de uma compensação aos empregados por estas peculiaridades, em especial para aqueles que utilizam as vestimentas exigidas no manuseio dos produtos

(calçados, calça, aventais, casaco, camisa e touca), na razão de 10 (dez) minutos, sendo para todos os efeitos este tempo convencionado por dia trabalhado assim compreendidos a entrada e saída, com base no salário normal do empregado, sem qualquer adicional ou acréscimo.

Parágrafo Primeiro: Essa cláusula aplica-se tão somente aos empregados que, no início da jornada diária, trocam de uniforme/vestimentas antes do registro do ponto e ao final da jornada, registram o ponto e após trocam o uniforme, iniciando em 01 de maio de 2012.

Parágrafo Segundo: Na hipótese da empresa alterar o procedimento de registro de jornada, para que este ocorra antes da troca de uniforme/vestimentas o tempo convencionado no "caput" da presente cláusula não será considerado.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)**

Fica assegurado à participação de um dirigente sindical na comissão eleitoral para as eleições da CIPA.

#### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO**

Os empregados que forem afastados do trabalho, por força de atestado médico, deverão apresentar o mesmo, na Medicina Ocupacional da empresa, no prazo de 36h (trinta e seis horas) a contar da hora da consulta, para registro, caso não apresentem neste prazo, os dias de afastamento serão considerados como falta justificada descontada. No caso de internação hospitalar esse prazo começará a contar a partir da alta médica.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VALE CONSULTA**

Nos casos em que o empregado for portador de doença crônica que requeira atendimento constante, desde que avaliado pelo serviço médico da Empresa, não será cobrado deste o valor da consulta que exceder ao limite de atualização anual. Cabe ao Sindicato dos

Empregados comunicar a Empresa as situações em que há divergência de que tenha conhecimento.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INCENTIVO A LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A Empresa incentiva a livre associação sindical e a negociação coletiva que serão levadas ao conhecimento de seus empregados, em especial no processo de integração ao trabalho.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais serão liberados até 12 (doze) dias no ano, sendo tal liberação remunerada, para que os mesmos participem em eventos da categoria, mediante comunicação expressa, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

##### **1. Parágrafo Único – Remuneração para dirigente sindical**

Para 01 (um) dirigente sindical será pago mensalmente a partir de maio de 2012 até abril de 2013, 01 (um) salário do mesmo percebido na Empresa, sendo que cabe ao Sindicato dos Empregados comunicar a Empresa, o dirigente que receberá este salário.

#### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A Empresa fornecerá ao Sindicato dos Empregados uma relação de empregados contendo nome, cargo e data de admissão, sempre que for solicitado.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

A Empresa manterá quadro mural do sindicato para fixação de avisos, notas, editais e outros de interesses do sindicato, junto a fábrica de presunto cozido, abate de aves, incubatório e refeitório principal da empresa. Não poderão ser afixados qualquer tipo de informação de caráter político e religioso que atentam para os bons princípios morais e interesses da categoria profissional, respeitando as normas constitucionais vigentes.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL**

A Empresa descontará em folha de pagamento, as mensalidades dos empregados associados, repassando ao Sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS**

Em todos os acordos coletivos, ainda que setORIZADOS, haverá participação do Sindicato dos Empregados, devendo 1 (uma) via dos instrumentos acordados serem protocolados e arquivados junto a este.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÕES DE TRABALHO**

As partes acordam que as relações de trabalho, antes de qualquer encaminhamento administrativo ou judicial, serão submetidas à definição comum, para tentativa de conciliação, observando no que forem aplicáveis, as normas do artigo 613 da CLT, inclusive na renovação ou reformulação das condições por este acordo estipuladas.

### **1. Parágrafo Único – Negociações futuras**

Baseados no instituto da livre negociação, as partes reunir-se-ão novamente, sempre que necessário, para avaliação de eventuais reivindicações da categoria.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMACÃO, REVISÃO E DENÚNCIA**

O processo de programação, revisão e denúncia, ou revogação total ou parcial do presente acordo coletivo, ficará sujeito às normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPROMISSO**

As partes se comprometem a fazer cumprir o presente acordo durante o prazo estabelecido.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

Pelo não cumprimento das normas contidas nesta convenção, haverá multa de 5% (cinco inteiro por cento) do valor de 1 (um) salário normativo, por infração e por empregado a favor deste quando o infrator for a Empresa.

VALDIR AZEREDO E SILVA

Presidente

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

AILTO TEIXEIRA DE FREITAS COTA

Procurador

SADIA S.A.

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .