

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000528/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/04/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006284/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.005109/2011-50  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/04/2011

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS E COOPERATIVAS DA ALIMENTACAO DE PELOTAS, CNPJ n. 88.387.758/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LAIR DE MATTOS;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PROD AVICOLA DO ESTADO RGS, CNPJ n. 94.435.658/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ FERNANDO DE PINEDO ROMAN ROSS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2010 a 31 de maio de 2011 e a data-base da categoria em 1º de junho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s)

**TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO**, com abrangência territorial em **Arroio do Padre/RS, Arroio Grande/RS, Canguçu/RS, Capão do Leão/RS, Cerrito/RS, Jaguarão/RS, Morro Redondo/RS, Pedro Osório/RS, Pelotas/RS, Pinheiro Machado/RS e Piratini/RS.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

Fica estabelecido um *piso salarial*, para a categoria, no valor de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais) mensais ou o equivalente hora, a partir de 1º de junho 2010;

O piso salarial estabelecido nesta cláusula, não poderá ser considerado, para nenhum efeito, como salário profissional ou substitutivo do salário mínimo.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas concederão a seus empregados, desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato, e na base territorial deste, um reajuste de 6% (seis por cento), a partir de 1 de junho de 2010, a incidir sobre os salários resultantes da última revisão procedida na data-base 1º de junho de 2009;

As empresas concederão, ainda, a seus empregados, desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato, e na base territorial deste, mais 1% (um por cento) a partir de 1 de setembro de 2010, a incidir, igualmente, sobre os salários resultantes da última revisão procedida na data-base 1º de junho de 2009, com o que soma o reajustamento total em 7% (sete por cento);

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base (1º de junho de 2009), terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até os 12 (doze) meses anteriores à data-base. Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base, o empregado fará jus ao reajuste previsto nesta cláusula, de forma proporcional, na base de 1/12 (um doze avos) do índice respectivo, por mês trabalhado no período, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

Para aplicação do reajuste ora estabelecido, serão compensados todos os aumentos, espontâneos ou coercitivos, concedidos pela empresa no período revisando, bem assim como as antecipações espontâneas concedidas até a data da assinatura do presente acordo;

Ficam excluídos da compensação os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

Durante a vigência da presente convenção, concederão as empresas, até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salários, em valor não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário-base do mês anterior, abatidos, para tal cálculo, os valores já devidos pelo empregado e relativos a adiantamentos em dinheiro, sacola econômica ou congêneres, produtos adquiridos da empresa, convênios e quaisquer outros valores que, autorizados pelo empregado, devam ser descontados na folha de pagamento do mesmo mês de cada adiantamento salarial;

O empregado que não pretender a antecipação no item anterior, deverá solicitar a sua exclusão através do sindicato conveniente, que informará a empresa, dessa decisão, até cinco dias após.

### **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS**

A empresas representadas poderão 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, 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 SÉTIMA - RECIBOS DE PAGAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas fornecerão aos seus empregados, cópias dos recibos de pagamento de salários, especificando a natureza dos pagamentos e descontos efetivados assim como a contribuição para o FGTS.

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

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

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

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA NONA - QÜINQÜÊNIO**

As empresas pagarão, a título de qüinqüênio, o adicional de 3,5% (três e meio por cento), aplicável sobre o salário-base do empregado, para cada período de 5 (cinco) anos de serviço ininterruptos prestados ao mesmo empregador;

No caso de readmissão de empregado, apenas serão contados, para tal efeito, os anos de serviço que vencerem após a data de início do último contrato de trabalho;

O adicional de tempo de serviço estabelecido na presente cláusula, apenas será devido aos empregados que percebam salário inferior a R\$ 2.290,00 (dois mil, duzentos e noventa reais).

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A empresas representadas pagarão, a título de adicional de trabalho noturno, o percentual de 27% (vinte e sete por cento), calculado sobre o salário-base do empregado.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

As empresas implementarão, através de programas de metas, regras e condições peculiar a cada, um programa de participação nos resultados - PPR - que deverá obedecer aos preceitos da lei especial;

As partes ajustam que, com a folha de pagamento do mês de janeiro de 2011, haverá uma antecipação e/ou pagamento no valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), para os seus empregados que contarem com doze meses de efetivo serviço em 31 de dezembro de 2010, ou proporcional aos que foram admitidos ou demitidos durante o período de avaliação.

### **Auxílio Habitação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MORADIA**

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:

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;

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;

Inocorrendo 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.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão a seus empregados, desde que previamente solicitadas, mensalmente, sacolas econômicas do SESI ou congêneres, ou qualquer outra modalidade equivalente, como cheques de supermercados, de empresas de alimentação, etc., descontando os valores correspondentes ao custo, sem qualquer correção, na folha de pagamento imediatamente posterior à data do fornecimento.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ESCOLAR**

As empresas representadas pagarão aos seus empregados estudantes do ensino fundamental, médio ou superior, conforme legislação do Ministério da Educação e Cultura, um Auxílio Escolar, no valor de R\$ 343,00 (trezentos e quarenta e três reais), com a folha de pagamento do mês de março de 2011;

As empresas representadas pagarão, alternativamente, aos seus empregados não estudantes, mas que tenham dependente seu nas mesmas condições, o mesmo Auxílio Escolar supracitado, em valor de R\$ 343,00 (trezentos e quarenta e três reais), limitado a 01 (um) dependente, também na folha de pagamento do mês de março de 2011;

Os empregados, homem e mulher que forem entre si casados, ou que tenham outro regime de convivência, que trabalhem na mesma empresa, e que tiverem um único filho com direito ao presente auxílio, este será indicado obedecendo aos critérios da dependência previdenciária e/ou da declaração do imposto de renda;

Os empregados, homem e mulher que forem entre si casados, ou que tenham outro regime de convivência, que trabalhem na mesma empresa, e que tiverem dois filhos com direito ao presente auxílio, estes receberão o auxílio escolar, sendo um pelo homem e outro pela mulher;

Os empregados, homem e mulher que forem entre si casados, ou que tenham outro regime de convivência, que trabalhem em empresas diferentes, e que tiverem um único filho com direito ao presente auxílio, este receberá pelo homem e pela mulher, na sua respectiva empresa;

O pagamento somente será realizado mediante a comprovação da

matrícula e da efetiva frequência do aluno beneficiário no ano letivo de 2010;

Não fará jus, na vigência da presente convenção, a percepção do auxílio escolar o empregado que já recebe da empresa doação direta de outro auxílio, em valor igual ou superior ao previsto na primeira cláusula desse item, ou empregado que frequenta escola ou fundação mantida pela empresa;

Fica expressamente ajustado que o auxílio escolar não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração dos empregados para qualquer efeito, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, nem FGTS, não se configurando, portanto, como rendimento tributável do empregado.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento de empregado, as empresas pagarão quando da rescisão do contrato, um auxílio-funeral equivalente ao dobro do piso salarial vigente na data do óbito;

As empresas ficam excluídas dessa obrigação se mantiverem seguro de vida, cuja indenização ao beneficiário seja igual ou superior ao auxílio estabelecido nesta cláusula;

O auxílio também não será pago pelas empresas, quando algum outro auxílio, de valor igual ou superior, venha ser pago por Associação, Fundação ou congênere, ligada à empresa;

Na hipótese de o seguro de vida ou de auxílio de responsabilidade de Associação, Fundação ou congênere ser em valor inferior ao estabelecido ao auxílio funeral acima previsto, caberá à empresa complementá-lo até este limite.

#### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas enquadradas na legislação pertinente à manutenção de creches para as funcionárias, poderão optar por firmar convênios com creches, localizadas próximas à empresa ou às residências das empregadas;

As empresas que não mantiverem creche própria ou em convênio, ressarcirão à suas empregadas as despesas comprovadamente efetuadas, limitadas ao valor mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial em vigor na data do pagamento, para cada filho de empregada enquadrada na legislação específica.

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

#### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou cheque administrativo, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro;

O pagamento será efetuado no primeiro dia útil imediato ao término do aviso-prévio, ou até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, nos casos de ausência de aviso-prévio, aviso-prévio indenizado ou dispensa do cumprimento;

A inobservância dos prazos assinalados no parágrafo anterior sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário-dia por dia de atraso, devidamente corrigido pela variação acumulada da TRD (Taxa Referencial Diária), salvo quando o empregado, comprovadamente, der causa à mora.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CÓPIA DO RECIBO DE QUITAÇÃO**

As empresas fornecerão aos empregados que venham a ter seus

contratos de trabalho rescindidos antes de um ano de serviço, cópia do recibo de quitação.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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**

##### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

No período de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aposentadoria por idade, por tempo de serviço ou especial, observado, nestes casos, o limite mínimo de idade, desde que haja comunicação escrita do interessado à empresa, enquanto empregado da empresa, será garantida a estabilidade provisória ao empregado, desde que conte com mais de cinco anos de vínculo com a mesma empresa;

A garantia estabelecida nesta cláusula não se aplica nos casos de demissão por justa causa, de rescisão por iniciativa do empregado, e de rescisão por acordo entre as partes;

Não se aplicará, 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

### **Compensação de Jornada**

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

Nos termos do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, ficam as empresas autorizadas 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.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TOLERÂNCIA NA MARCAÇÃO DO PONTO**

Considerando a impossibilidade material de todos os empregados marcarem o ponto simultaneamente, convencionam as partes que o lapso de até sete minutos (7min.) utilizados com a execução desta obrigação legal, antes do início e após o término da jornada diária de trabalho, não deve ser computado como de serviço extraordinário;

Ficam as empresas autorizadas 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 impressa no respectivo cartão-ponto, em conformidade com a Portaria Ministerial nº 3.626/91 do Ministério do Trabalho.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA - FILHO AO MÉDICO**

O tempo despendido pelas empregadas para, quando comprovadamente necessário, acompanhar seus filhos menores de 12 (doze) anos, a consultas médicas, será considerado como de licença não-remunerada, não acarretando qualquer prejuízo relativamente aos direitos de repouso remunerado, férias e 13º salário. Para tanto, deverá a empregada comprovar o fato, mediante atestado médico, no prazo de dois dias a contar da falta.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE SAÚDE**

Fica instituída comissão para tratar das questões relacionadas à saúde do trabalhador, que será composta de 06 (seis) membros, sendo metade indicada pelo sindicato dos trabalhadores conveniente, e outra metade indicada pela empresa respectiva, podendo, entre eles, haver membros do sindicato da indústria conveniente; desde que todos sejam vinculados a área técnica de segurança, saúde e medicina do trabalho;

Nas empresas em que a comissão já esteja instalada e em funcionamento, comprometem-se as mesmas a comunicarem o sindicato da categoria profissional para tomarem conhecimento das suas atividades e, nos termos da cláusula anterior, dela virem fazer parte;

Os membros da comissão não terão remuneração e tampouco gozarão de estabilidade;

De qualquer sorte e de forma imediata, reconhecem as partes que a alternativa considerada eficaz para solução do problema de incidência de doenças ocupacionais nos abatedouros implica em ações múltiplas e coordenadas, dentro de um projeto ergonômico amplo, estruturado por profissionais de formação técnica multidisciplinar;

É do pleno interesse das partes a manutenção de condições ambientais

adequadas, objetivando a melhor qualidade de vida dos trabalhadores, para o devido equilíbrio da relação;

As partes chegaram a um consenso quanto às alternativas consideradas eficazes para solução e prevenção das doenças ocupacionais, de modo que ajustam que as ações que as empresas deverão tomar para tanto são as seguintes:

- formação de comitê ergonômico;
- formulação de levantamento ergonômico, que deverá contemplar:
  - planejamento de rodízio de funções, devidamente estudado de forma que haja a compensação muscular dos movimentos;
  - implantação de ginástica laboral, visando a elevação de fatores como psicológico, motivacional e de interação entre os colegas;
  - constante estudo dos postos de trabalho, com adequação do ambiente quando necessário;
  - treinamento e conscientização dos trabalhadores;

As medidas ajustadas nesta cláusula, por constituírem o resultado de avaliação criteriosa e embasada em avaliações técnicas específicas das empresas e trabalhadores abrangidos, deverá prevalecer perante eventuais outras medidas, de caráter genérico, que existam ou venham a ser instituídas por entidades governamentais.

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORMES**

As empresas representadas fornecerão, gratuitamente, a seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre a higiene e segurança do trabalho;

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

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;

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.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

As empresas deduzirão de seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato, a título de desconto assistencial, de cada trabalhador abrangido, o equivalente a 1 (um) dia do salário relativo ao mês de junho de 2010, já corrigidos nos termos do presente acordo;

As empresas recolherão ditas importâncias aos cofres da Entidade respectiva até o 5º (quinto) dia após o pagamento da folha do mês respectivo, ou do pagamento de diferenças relativas àquele mês e devidas por força da presente convenção;

Incidirá multa de 20% (vinte por cento) acrescida de juros e correção monetária na hipótese de não cumprimento;

As empresas farão acompanhar a guia de pagamento do Desconto Assistencial de uma relação dos empregados descontados e o respectivo valor;

Fica ressalvado o direito de oposição do empregado, desde que manifestado até 10 (dez) dias após a realização da Assembléia Geral Extraordinária que aprovou a instauração da instância, nos termos do Edital de Convocação e Ata da referida Assembléia.

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

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

As empresas permitirão a utilização de quadro de avisos, em local apropriado, para fixação de publicações, avisos, convocações para assembleias gerais, desde que assinados por membro da diretoria do

sindicato e que sejam destituídos de cunho provocativo ou ofensivo ao empregador.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - OBJETO**

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** tem por fim estabelecer regras e condições a parametrizar as relações de trabalho, no que pertine as empresas representadas e seus trabalhadores, nos respectivos territórios, para a data-base **01 de junho de 2010**.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MULTA**

O descumprimento de qualquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, importará em multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o valor do Piso Salarial de Efetivação, cujo valor deverá ser revertido em favor do próprio trabalhador prejudicado.

**LAIR DE MATTOS**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS E COOPERATIVAS  
DA ALIMENTACAO DE PELOTAS**

**LUIZ FERNANDO DE PINEDO ROMAN ROSS**

Presidente

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PROD AVICOLA DO ESTADO RGS**

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