

Acordo Coletivo de Trabalho

BRF S.A. – Unidade de Uberlândia-MG

2015/2016

Sindicato dos Empregados: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE UBERLÂNDIA - STIAU, entidade inscrita no CNPJ/MF sob nº 25.634.452/0001-56, Registro Sindical nº 914.603.834.07111-0, com sede na Rua Benjamim Constant, nº 529, Bairro Aparecida, CEP 38400-678, na cidade de Uberlândia-MG, representado neste ato, por seu presidente e representante legal, Humberto de Barros Ferreira, portador do CPF nº 672.080.456-15, ao final assinado, doravante denominado **SINDICATO**.

EMPRESA: BRF S.A., inscrita no CNPJ/MF sob o nº 01.838.723/0438-70, na cidade de Uberlândia-MG, sediada na Rua Coronel José Teófilo Carneiro, nº 1001, Bairro São José, CEP 38401-344, representada, neste ato, pelo representante legal, ao final assinado, doravante denominada **EMPRESA**.

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho e na melhor forma de direito, as partes supra identificadas têm justo e acordado o presente instrumento, mediante as cláusulas e condições a seguir estipuladas:

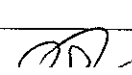
1 REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em **1º de setembro de 2015**, considerando os índices do seguinte escalonamento:

Empregados com salário-base, em 31 de agosto de 2015, de até R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais), terão reajuste de **9,88%** (nove vírgula oitenta e oito por cento);

Empregados com salário-base, em 31 de agosto de 2015, situado na faixa entre R\$ 1.300,01 (Um mil e trezentos reais e um centavo) e R\$ 2.000,00 (dois mil reais), terão reajuste de **7,00%** (sete por cento);

Empregados com salário-base, em 31 de agosto de 2015, acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), terão reajuste de **6,00%** (seis por cento).



Parágrafo primeiro - Limite de aplicação hierárquica:

Em relação aos empregados que exercem funções em nível de Diretoria, Gerência, Supervisão, Força de Vendas e Especialistas, a **EMPRESA** aplicará política salarial própria, respeitando as disposições legais vigentes e isentando-se da observância das regras atinentes a reajuste salarial.

Parágrafo segundo - Do Aprendiz:

Aos aprendizes, contratados sob o regime das Leis 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. Aos aprendizes será assegurado o pagamento com base no salário mínimo definido em âmbito nacional.

2 PISO SALARIAL

A partir de **01 de setembro de 2015**, o piso salarial de admissão passa a ser de R\$ 1.050,00 (um mil e cinquenta reais) e o de efetivação (após 90 dias) de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais).

3 CESTA BÁSICA

Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a **EMPRESA** concederá 01(uma) cesta básica por mês em produtos alimentícios de boa qualidade, composta com os seguintes itens:

- 15 kg de arroz
- 05 kg de açúcar cristal
- 01 pacote de macarrão de 1 kg, com Ovos.
- 01 pacote de macarrão tipo "parafuso" de 500 g, com Ovos
- 05 latas (900 ml) de óleo de soja
- 04 Kg de feijão
- 01 Kg de farinha de trigo
- 02 latas (300g) de extrato de tomate marca Elefante
- 02 pacote de massa para bolo de 400g
- 01 Kg sal
- 01 Kg de café
- 500 g de doce
- 04 pacotes de bolacha doce marca Nikito de 130 g (sendo 2 de chocolate e 2 de morango)
- 01 achocolatado em pó de 200 g
- 03 pacotes de suco em pó de 20g
- 04 caixas de caldo de galinha com 2 tabletes
- 500 gr de farinha de mandioca lisa
- 500 gr de farinha de mandioca biju
- 01 lata de sardinha
- 02 cx de gelatina

Parágrafo primeiro:

O doce que compõe a cesta será alternado mensalmente entre goiabada/marmelada e doce de leite, sendo que no mês em que for entregue o doce de leite, este será de 300gr.

Parágrafo segundo:

Com relação a qualidade dos produtos o **SINDICATO** e a **EMPRESA** analisarão, em conjunto, eventual quebra de qualidade dos mesmos. Na data-base de setembro de 2016, as partes avaliarão se a composição está atualizada em relação ao seu valor e garantirão que este, no mínimo, acompanhe o reajuste salarial aplicado aos empregados. Os itens onde foram ajustadas marcas estão descritos na ata de reunião própria.

Parágrafo terceiro – Forma de recebimento da cesta:

As cestas básicas serão fornecidas por meio do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, sendo que o empregado contribuirá com R\$ 5,00 (cinco reais) através de desconto na folha de pagamento.

Nos termos do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, somente farão jus às cestas básicas os empregados ativos no dia 15 do mês.

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

Parágrafo quarto – Admissões e demissões:

Os empregados admitidos até o dia 15 farão jus ao recebimento da cesta. A partir desta data somente a partir do mês subsequente.

Parágrafo quinto – Afastados:

Os empregados que estiverem em afastamento pela Previdência Social deverão depositar o valor previsto na presente cláusula, parágrafo terceiro, em conta corrente indicada pela **EMPRESA** e comprovar o pagamento no ato da retirada da cesta básica.

Parágrafo sexto – Natureza:

A referida cesta básica terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando/integrando de qualquer forma o salário do empregado, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo sétimo - Limite de aplicação hierárquica:

Essa cláusula não se aplica aos empregados que exercem funções em nível de Diretoria, Gerência, Supervisão, Força de Vendas e Especialistas.

4 HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias deverão observar o limite máximo de 10 horas diárias.

Parágrafo primeiro – HE com adicional de 75%:

Em dias normais, o adicional de horas extras será de 75% (setenta e cinco inteiros por cento) em relação à hora normal e, quando for o caso, sobre as horas acrescidas do adicional noturno.

Parágrafo segundo – HE com adicional de 100%:

Para o trabalho realizado aos domingos, feriados ou dia de repouso semanal remunerado, o adicional de horas extras será de 100% em relação a hora normal e, quando for o caso, sobre as horas acrescidas do adicional noturno. Não se aplica este adicional quando o domingo for dia de trabalho normal, em função da escala de trabalho.

Parágrafo terceiro – Reflexos da HE:

Os reflexos das horas extraordinárias deverão incidir nos repouso semanais remunerados, conforme disposto na Lei nº 605/49, art. 7º, alínea "b" e Lei nº 7.415, de 09.12.85.

5 ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno previsto em lei será remunerado com o adicional de 30% (trinta inteiros por cento) sobre a hora diurna.

6 ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

A **EMPRESA** pagará, a partir de **1º de setembro de 2015**, a todos empregados pertencentes à categoria profissional, a título de adicional por tempo de serviço, o adicional de 3,5% (três vírgula cinco por cento), aplicável sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 1.850,00 (um mil oitocentos e cinquenta reais), para cada período completo de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**.

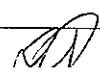
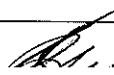
Parágrafo Primeiro:

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 10,5% (dez vírgula cinco por cento) do salário base do empregado 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 funcionários que possuam cargos de gestão, assim compreendidos: os supervisores, assessores, coordenadores, gerentes e diretores empregados.

Parágrafo Quarto:

O adicional de tempo de serviço, previsto no "caput" da presente cláusula, será aplicado sobre o salário base do empregado até o limite de R\$ 1.850,00 (hum mil e oitocentos e cinquenta 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\$ 1.850,00 (Um mil oitocentos e cinquenta reais), ou seja, o adicional de quinquênio para todos os efeitos fica limitado a R\$ 194,25 (cento e noventa e quatro reais e vinte e cinco centavos), referente ao período revisto no parágrafo segundo da presente cláusula.

Parágrafo Quinto:

O adicional de quinquênio, 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 sexto:

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

7 FERIADOS

Não serão objeto de pagamento as horas dos dias de feriados coincidentes com sábado já compensado, assim como não serão objeto de compensação aquelas horas do feriado que recaírem em outro dia da semana, ficando um pelo outro.

8 ESCALA MÓVEL DE FOLGAS

As partes acordam a adoção das escalas de trabalhos que seguem na presente cláusula e ainda se comprometem, quando for necessária nova organização das escalas de trabalho, seja o **SINDICATO** notificado antecipadamente, para que sejam tomadas as providências devidas junto aos empregados envolvidos, através de um termo aditivo ao presente Acordo Coletivo.

Parágrafo primeiro - Escalas de Trabalho:

A - Escala 6 x 2 (seis dias consecutivos de trabalho por dois de folga) com jornada de 08:20 diárias, nas seguintes áreas:



- a) **Avicultura:** áreas de produção, inclusive carga/descarga.
- b) **Incubatórios (Diamante/Goiânia):** áreas de produção, inclusive carga/descarga.
- c) **Suinocultura:** áreas de produção, inclusive carga/descarga.
- d) **Fábrica de Ração:** setores de recebimento e classificação de grãos, especialmente no período de safra de grãos.
- e) **Frigorífico de Suínos:** higienização e limpeza.
- f) **Manutenção:** mecânica, elétrica e industrial, tratamento de efluentes, caldeiras, fábrica de farinha, sala de máquinas; em todas as plantas.
- g) **Abatedouro de Aves:** higienização e limpeza.

8.1 O pagamento das horas trabalhadas em dias de repouso ou feriado, aos empregados lotados nas áreas/setores indicados neste parágrafo, será efetuado com o adicional de 100% (cem por cento), a título de DIAS EM DOBRO, desde que não haja folga compensatória e/ou as mesmas não sejam motivadas por fatos fortuitos ou força maior, quando o adicional será de 75% (setenta e cinco por cento).

8.2 Os feriados trabalhados que recaírem entre as folgas serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, de acordo com o item 10.1 desta cláusula, bem como aqueles que recaírem no primeiro dia do conjunto de 02 (duas) folgas consecutivas.

8.3 A **EMPRESA** poderá, no sistema de escala móvel de folgas, adotar cargas horárias diárias diferenciadas, entretanto, limitando-se ao máximo de 8:20 horas/dia, adotando os critérios retro expostos na proporcionalidade que estabelecer para cada procedimento de jornada.

8.4 Nos serviços que exijam trabalho ininterrupto, poderá ser estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, podendo ser semanal ou múltiplos de semanas completas, de maneira que prevaleça sempre o revezamento entre os que exercem a mesma função, quer em escalas diurnas, quer em noturnas.

8.5 O empregado que, escalado para o trabalho no regime de escala, faltar injustificadamente ao trabalho, fica sujeito às punições legais, sem prejuízo dos respectivos descontos.



B - Escala 6 x 1 (seis dias consecutivos de trabalho por um dia de folga), com jornada de 07:20 diárias, compreendida por 02 (duas) turmas, sendo:

- a) 1ª Turma: de domingo à sexta-feira, com folga no sábado e uma vez a cada sete semanas com folga no domingo;
- b) 2ª Turma: de segunda-feira à sábado, com folga no domingo e uma vez a cada sete semanas com folga no sábado.

No final de cada período de seis semanas, ou seja, na sétima semana, faz-se revezamento entre as duas turmas.

O empregado que, escalado para o trabalho no regime de escala, faltar injustificadamente ao trabalho fica sujeito às punições legais, sem prejuízo dos respectivos descontos.

No Incubatório Jaraguá: sala de máquinas.

C - Escala 12 x 36 (doze horas de trabalho por 36 horas de folga), nas seguintes áreas:

- 1. Suinocultura (maternidade).

D - Escala 6 x 2 (seis dias de trabalho por dois dias de folga), com jornada de 07h20 diária, nas seguintes áreas:

- 1. Fábrica de margarina

Além da escala 6 x 2 acima, a Fábrica de margarina terá nos setores abaixo a escala 5 x 2 (cinco dias de trabalho por dois dias de folga) com jornada de 08h48 diária:

- a) Almoxarifado, Encaixotamento, Envase, Mezanino, PPHO (higienização), Controle de qualidade, Controle de produção (primeiro, segundo e terceiro turnos), Apoio de produção (líder e assistente do supervisor), Preparação (primeiro turno) e, Operação frio (segundo e terceiro turnos).
- b) Almoxarifado do primeiro, segundo e terceiro turnos.

9 CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

A EMPRESA deverá manter controle de ponto para seus empregados, através de relógio ponto, ressalvados os dispositivos legais.

Parágrafo primeiro – Tolerância para entrada e saída:

O espaço de tempo registrado no cartão-ponto, igual ou inferior a 5min00seg (cinco minutos), imediatamente anteriores e posteriores ao início da jornada normal de trabalho.

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.

Parágrafo terceiro – Fornecimento de Lanche

A empresa se dispõe a manter o fornecimento de lanche conforme o sistema/política interna atual.

10 REUNIÕES E CURSOS OBRIGATÓRIOS

O tempo destinado a reuniões e cursos internos obrigatórios designados pela **EMPRESA**, quando realizados fora da jornada de trabalho habitual, não será objeto de compensação. As reuniões, participações em eventos, viagens e cursos externos ficam excluídos de pagamento e/ou compensação por considerar uma vantagem ao desenvolvimento pessoal do empregado.

11 EMPREGADO ESTUDANTE

A **EMPRESA** observará que a eventual prorrogação de jornada extraordinária não venha a prejudicar o comparecimento tempestivo às aulas, devendo o empregado comprovar sua frequência.

Parágrafo único:

As faltas ocorridas por motivo de realização de exame escolar, em estabelecimento oficial ou reconhecido no município de Uberlândia-MG, coincidente com o horário de trabalho, serão consideradas justificadas e abonadas, desde que a **EMPRESA** seja pré-avisada com, pelo menos, 48h00 (quarenta e oito horas) de antecedência, ficando, ainda, esse abono, condicionado à apresentação, em igual prazo, do comprovante de realização do exame, contado da data de sua realização. O benefício previsto nesta cláusula se aplica também quando da realização de provas de vestibular, desde que cumpridas as demais condições previstas.

12 ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Por época do gozo de férias normais, será efetuado um adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário previsto em lei, ficando resguardado o direito do empregado de renunciar a este benefício, manifestando-se, por escrito, na mesma data e formulário de comunicação das férias.



13 MORADIA

Sempre que houver locação ou cessão de uso de imóvel de propriedade da **EMPRESA** a empregado seu, fornecida para o trabalho e não pelo trabalho, deverá a mesma obedecer a condições e instrumentos próprios, na forma de Contrato de Comodato ou Contrato de Locação, dos quais constarão, obrigatoriamente, as seguintes condições:

Parágrafo primeiro:

O valor a ser descontado do empregado a título de **MORADIA**, quando houver, não poderá ser superior a 20% (vinte inteiros por cento) do salário mínimo, e, em se tratando de habitação coletiva, o valor cobrado pela unidade residencial fica também limitado a esse valor.

Parágrafo segundo:

Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o imóvel deverá ser desocupado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do recebimento do aviso prévio e/ou comunicação de desligamento, sob pena de ensejar à **EMPRESA** direito ao despejo compulsório via judicial e, nesse caso, até que haja a saída definitiva do morador, será fixado um novo valor locativo a ser estabelecido através de arbitramento judicial, o qual poderá ser pleiteado liminarmente, na Justiça, pela **EMPRESA**.

Parágrafo terceiro:

A **EMPRESA** é responsável pelos reparos de seus imóveis, desde que os danos não decorram de culpa dos empregados locatários, comodatários e/ou seus dependentes.

14 EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

Ao empregado desligado sem justa causa, que possua mais de 10 (dez) anos consecutivos de serviços prestados na mesma **EMPRESA** e a quem, comprovadamente, falte o máximo de 12 (doze) meses para aposentar-se por tempo de serviço ou idade, em seus prazos mínimos, a **EMPRESA** reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, com base no último salário reajustado pelos índices previdenciários, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, sem que esta liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.

Ao completar 29 (vinte e nove) anos de contribuição previdenciária, o empregado provará o fato junto à **EMPRESA**, através de prova documental, mediante recibo, tendo para este fim 30 (trinta) dias imediatamente subsequentes de prazo, sob pena de perda automática dessa garantia.



Parágrafo primeiro:

Quando se tratar de aposentadoria especial, as contribuições previdenciárias serão reembolsadas após a concessão do benefício pelo INSS, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da sua comprovação.

Parágrafo segundo:

Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá, para este fim, 30 (trinta) dias de prazo, a partir da notificação da dispensa, para apresentação dos referidos documentos.

Parágrafo terceiro:

Para os fins previstos nesta cláusula, não serão consideradas as interrupções previstas em Lei e neste **ACORDO**.

15 RESCISÃO CONTRATUAL

15.1 – Pedido de dispensa – Aviso prévio:

A **EMPRESA**, mediante solicitação escrita do funcionário, em desligamento por “Pedido de Dispensa”, liberará do cumprimento do aviso prévio, sem qualquer ônus para as partes, porém, limitando-se os direitos do funcionário até a data da aceitação do pedido de liberação por parte da **EMPRESA**. Fica acordado que o prazo máximo para acerto, neste caso, será até o 10º (décimo) dia contado da data de aceitação, pela **EMPRESA**, do pedido de liberação, limitado, porém, ao prazo máximo estabelecido no parágrafo 6º, do art. 477, da C.L.T.

Parágrafo único:

Para os empregados que exercem funções técnicas, administrativas e estratégicas, a **EMPRESA** avaliará a solicitação da dispensa.

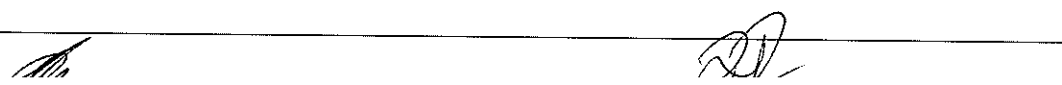
15.2 – Aviso prévio indenizado:

O empregado desligado sem justa causa será dispensado do cumprimento do aviso prévio e o pagamento das verbas rescisórias dar-se-á na forma da lei.

15.3 – Aviso prévio:

A todos os trabalhadores que tiverem no mínimo 10 (dez) anos de trabalho consecutivos na Empresa, por ocasião da demissão sem justa causa, receberão um aviso prévio de 30 (trinta) dias adicionalmente ao previsto na legislação vigente.

Parágrafo Único - Os 30 (trinta) dias de aviso prévio acima do estabelecido em lei, apresentado no *Caput* desta cláusula, terá meramente cunho indenizatório, não gerando assim reflexos em FGTS, décimo terceiro salário, férias e em nenhuma outra verba salarial.



15.4 – Declaração de Trabalho

Quando solicitada pelo empregado dispensado, a **EMPRESA** fornecerá declaração de trabalho conforme modelo da própria **EMPRESA**.

16 FÉRIAS

16.1 – Início das férias:

A **EMPRESA** concorda em não iniciar o período de gozo das férias de seus funcionários no dia imediatamente anterior ao respectivo descanso semanal remunerado.

16.2 – Férias Coletivas:

Não serão computados para fins de contagem do prazo de férias coletivas, os feriados que porventura ocorrerem no período, devendo estes ser acrescentados ao final das mesmas.

16.3 – Coincidência com o casamento:

O empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça comunicação por escrito à **EMPRESA**, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

17 SAÚDE DO TRABALHADOR – INCAPACIDADE PARA RETORNAR AO TRABALHO

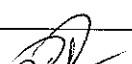
Na hipótese do Serviço Médico da **EMPRESA** não permitir o retorno do trabalhador ao seu posto de trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir as suas funções, deverá entregar, ao mesmo, relatório fundamentado dirigido ao INSS, a fim de que o trabalhador possa apresentar recurso contra a decisão que lhe concedeu alta.

Parágrafo primeiro:

Enquanto o trabalhador estiver aguardando resultado de recurso contra a alta concedida pela perícia médica do INSS e estiver afastado de suas funções por ordem do serviço médico da **EMPRESA**, a mesma garantirá o pagamento integral de seu salário, a título de adiantamento de benefícios previdenciários, devendo esse adiantamento ser restituído posteriormente pelo trabalhador, por ocasião da liberação dos respectivos benefícios.

Parágrafo segundo:

Na hipótese de ser negado provimento ao recurso contra decisão da perícia médica do INSS, o trabalhador fica isento de devolver os valores recebidos a título de "adiantamento de benefícios previdenciários", com relação aos dias em que não prestou serviços por ordem expressa do serviço médico da **EMPRESA**.



18 CIPA E SIPAT

A **EMPRESA** disponibilizará 60 (sessenta) minutos ao **SINDICATO**, dentro da programação do treinamento de Cipeiros e da SIPAT, devendo este informar o conteúdo programático e o palestrante que abordará o tema da Saúde do Trabalhador à Segurança do Trabalho, para fins de organização dos eventos. Não haverá discussão de assuntos de natureza política partidária, bem como situações que possam ser desrespeitosas em relação a **EMPRESA** e seus prepostos.

Parágrafo primeiro:

Após as devidas providências junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, a **EMPRESA** disponibilizará uma cópia do rol de membros da CIPA bem como, após o devido protocolo, cópia dos quadros IV, V e VI da NR4.

Parágrafo segundo:

A **EMPRESA** possibilitará que um diretor do **SINDICATO**, em sua respectiva área de atuação, acompanhe, quando houver e o evento requerer, a diligência de praxe relativa ao local do acidente de trabalho.

19 ÓCULOS DE SEGURANÇA

A **EMPRESA** se compromete a avaliar o fornecimento de óculos de segurança com grau para trabalhadores da área de manutenção que fizerem uso obrigatório e permanente de lentes corretivas e que deles necessitarem para o desempenho da função.

20 ATESTADOS

As faltas ao trabalho por motivo de doença, acidente de trabalho e/ou odontológicos, deverão ser justificadas através de atestados fornecidos pelo Serviço Médico e/ou Odontológico da **EMPRESA**.

Parágrafo primeiro:

Os atestados emitidos por profissionais externos deverão obrigatoriamente conter o C.I.D., carimbo e assinatura do médico emitente, data e horário de emissão e somente serão abonados se forem apresentados e validados pelo serviço médico da **EMPRESA** no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis da data do atendimento, excluindo os feriados, sábados e domingos, contra-recibo.

Parágrafo segundo:

Os casos de atestados de doença profissional, assim entendida aquela produzida ou desencadeada pelo trabalho desenvolvido pelo empregado, peculiar a determinada atividade na **EMPRESA** e relacionada diretamente com o seu exercício, com afastamento superior a 15 (quinze) dias, serão comunicados ao **SINDICATO**.



21 TRANSPORTE

21.1 – Fornecimento de Transporte e “horas in itinere”:

A **EMPRESA** se dispõe a fornecer, gratuitamente, aos funcionários que prestam serviços nas áreas de Fábrica de Ração, Fábrica de Margarina, Centro de Distribuição, Agrícola, Bovinos e Granjas/Campo, em dias e horários de trabalho efetivo, o transporte necessário ao seu deslocamento para o trabalho (ida e volta), através de linhas pré-definidas ou não, sendo que o transporte assim fornecido, bem como o tempo gasto no percurso, não serão considerados para fins remuneratórios de qualquer espécie.

21.2 – Horário noturno:

A **EMPRESA** poderá fornecer condução aos seus empregados, através de linhas pré-definidas, quando a jornada de trabalho tiver início ou término compreendido entre 0:00 (zero) hora e 05:00 (cinco) horas, sendo que o transporte fornecido não será considerado para quaisquer fins remuneratórios de qualquer espécie.

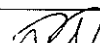
22 AUSÊNCIAS LEGAIS

As condições previstas no artigo 473, da C.L.T., ficam acrescidas ou alteradas nos seguintes casos:

- a) A ausência ao trabalho por 01 (um) dia, ocorrida por motivo de falecimento de sogro ou sogra, correspondente ao dia do óbito ou ao dia do sepultamento, será abonada, desde que o empregado apresente o atestado de óbito até 48:00 após a sua emissão, sob pena de ser a ausência considerada injustificada e de ser procedido o respectivo desconto;
- b) O empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço até 6 (seis) dias ao ano sem prejuízo do seu salário, no caso de internação do filho ou dependente previdenciário até 12 anos incompletos, devendo para tanto apresentar o documento hábil que ateste esta condição de internamento, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis após o atendimento médico, excluindo-se sábados, domingos e feriados. Este benefício é restrito a um único empregado acompanhante por dependente.

23 COMPLEMENTO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Fica assegurado o direito à complementação de benefício previdenciário aos empregados afastados pelo INSS, por motivo de doença ou acidente de trabalho, que tenham pelo menos 01 (um) ano ininterrupto de serviços prestados à **EMPRESA**, nos seguintes termos:



- a) A complementação acrescida do valor do benefício previdenciário deverá ser igual ao salário líquido do empregado beneficiado;
- b) Será concedida por um período máximo de 06 (seis) meses, a contar da data do afastamento;
- c) Será devida somente aos empregados com salários até 05 (cinco) vezes o Piso Salarial previsto neste **ACORDO**, vigente na época do afastamento;
- d) A importância paga a título de **COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO** não se incorpora ao salário para quaisquer efeitos, inclusive férias, gratificação de natal, aviso-prévio, licença-prêmio, cálculo de contribuições para o INSS, FGTS, e/ou quaisquer outros encargos existentes ou que venham a ser criados.

Parágrafo único:

Para esse fim, não serão consideradas as interrupções previstas em Lei e neste **ACORDO**.

24 GARANTIA DE EMPREGO

24.1 - Assegura-se ao empregado acidentado a garantia de emprego por 12 (doze) meses, nos termos da Lei nº 8.213, de 24.07.91;

24.2 - Fica garantido o emprego à gestante, desde a concepção até 90 (noventa) dias contados a partir do término do salário-maternidade, salvo renúncia a este benefício pela empregada, assistida pelo **SINDICATO**, dispensa por justa causa ou desligamento espontâneo. Ocorrendo demissão imotivada de gestante, por iniciativa da **EMPRESA**, a funcionária deverá comunicar, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data da comunicação da dispensa, seu estado gravídico, através de atestado médico, para a revogação da demissão e o restabelecimento do contrato de trabalho, sem prejuízo de quaisquer de seus direitos;

24.3 - Fica garantido o emprego à mãe adotante, no prazo de 30 (trinta) dias contados a partir do término da licença previdenciária, desde que comunicada a adoção à **EMPRESA** e atendidos os requisitos legais.

25 AUXÍLIO-CRECHE

A partir de 01 de setembro de 2015, em substituição ao disposto no artigo 389, item IV, parágrafo primeiro e segundo da CLT, a **EMPRESA** pagará diretamente às mães empregadas parcelas no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por mês, a título de auxílio-creche. O pagamento das parcelas ocorrerá a partir do mês de retorno

da licença-maternidade ou férias subsequentes à licença maternidade, até a criança completar 5 anos de idade.

Na hipótese de adoção legal, o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal até a criança completar 05 (cinco) anos de idade.

Para as empregadas admitidas, a Empresa estenderá o auxílio creche previsto neste item até a criança completar 5 anos de idade.

Parágrafo primeiro:

Dado o caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do auxílio-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo segundo:

A mãe empregada que não tiver interesse de usufruir o presente benefício cientificará expressamente a **EMPRESA** do fato.

26 SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

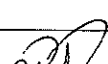
A **EMPRESA** pagará aos empregados substitutos o mesmo salário dos substituídos em caso de férias, licenças e afastamentos previdenciários, desde que tal substituição se faça na sua integralidade, isto é, dentro das mesmas condições e especificações do substituído, excetuando-se os casos de substituição eventual, transitória ou treinamento.

27 MEDIDAS DISCIPLINARES

Nos casos de medidas disciplinares aplicadas formalmente, a **EMPRESA** entregará uma segunda via do documento ao empregado, desde que o documento seja por ele assinado. Fica garantido o direito de o empregado anotar sua discordância no verso das duas vias deste documento.

28 UTILIDADES

As utilidades porventura fornecidas pela **EMPRESA** aos seus funcionários, por sua liberalidade, não integram a remuneração para quaisquer efeitos e tampouco constituem direito adquirido. Por utilidades entende-se: alimentação, habitação, vestuário e/ou outras prestações "in natura", inclusive produtos por ela industrializados.



29 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, prestações e quitação de empréstimos junto a Fundação Atilio F. Xavier Fontana, PPS, aquisição de produtos e/ou bens da própria **EMPRESA**, empréstimo em consignação conforme legislação específica (Lei n. 10.820/03), desde que autorizados pelo empregado.

Parágrafo único – Desconto de mensalidade sindical:

A **EMPRESA** descontará dos salários de seus empregados a mensalidade sindical devida ao **SINDICATO**, desde que autorizada pelo empregado, cujo repasse dar-se-á através de crédito bancário até 10 (dez) dias após o desconto, fornecendo no mesmo prazo uma lista com o nome dos empregados e os valores descontados e creditados.

30 QUADRO DE AVISOS

A **EMPRESA** reservará em recinto interno e apropriado para tal, locais para afixação de avisos do **SINDICATO**, limitados os mesmos, porém, aos interesses da categoria profissional, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos funcionários, à **EMPRESA** e seus prepostos, e assuntos de natureza político-partidária. Os avisos, devidamente rubricados pelo **SINDICATO**, serão previamente encaminhados à **EMPRESA** para aprovação, e afixados por esta no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após seu recebimento, excluindo-se sábados, domingos e feriados.

Parágrafo único:

Fica autorizado o acesso dos representantes da Diretoria do STIAU aos estacionamentos das Unidades de Uberlândia, para entrega dos informativos do **SINDICATO**, devendo ser observadas as normas de segurança.

31 LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais serão liberados até 01 (um) dia no mês, sendo tal liberação remunerada, para que os mesmos participem de reuniões da Diretoria do **SINDICATO** e 03 (três) dias mensais para eventos, seminários, etc, mediante comunicação expressa, com antecedência mínima de cinco dias úteis, excluídos sábados, domingos e feriados. Caso ocorra, excepcionalmente, necessidade de liberação em número superior ao previsto nesta cláusula, a **EMPRESA** compromete-se a avaliar essa possibilidade, mediante entendimento direto com o **SINDICATO**.

Parágrafo único:

A EMPRESA liberará os Dirigentes Sindicais, sem prejuízo da sua remuneração e quaisquer benefícios, da seguinte forma:

- a) Coordenador Geral do Sindicato - pelo período do mandato;
- b) Dois membros da Diretoria, à escolha do **SINDICATO**, pelo período de vigência do presente ACORDO;

32 RECEBIMENTO DA DIRETORIA DO SINDICATO

A Diretoria do **SINDICATO** será recebida pela **EMPRESA**, mediante comunicação prévia de 01(um) dia útil, indicando a pauta dos assuntos a serem tratados.

33 SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE JORNADA

A **EMPRESA** poderá, em determinadas áreas e/ou setores, implantar controle de jornada de trabalho considerando a 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:

O registro automático, 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, 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 apontará o horário de trabalho normalmente, observando o cadastro de horário individualizado de 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:

Considerando o número de empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, ficará ainda a **EMPRESA**, alternativamente ao previsto na presente cláusula, dispensada da impressão diária do demonstrativo de marcação, podendo, para tanto, facultar o acesso aos registros eletrônicos, através de terminais de autoatendimento, bem como disponibilizar uma única impressão do cartão ponto do mês anterior, através deste sistema de autoatendimento ou similar.

34 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Acordam as partes que, para todos os efeitos legais, a base de cálculo para a apuração e incidência do adicional será de R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais) de setembro/2015 à março/2016 e, R\$ 925,00 (novecentos e vinte e cinco reais) a partir de abril/2016, salvo se o salário mínimo tiver valor superior, quando então este será adotado como base de cálculo.



35 BRIGADISTAS

A **EMPRESA** se compromete em treinar os brigadistas, em especial no que diz respeito aos primeiros socorros.

36 MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

A **EMPRESA**, quando, utilizar de mão de obra de terceiros, dentro de seu processo produtivo, observará os termos da Lei 6.010/74.

37 RECRUTAMENTO INTERNO

A **EMPRESA**, nos termos de sua política interna, possibilitará e divulgará o recrutamento interno aos empregados.

38 ELEIÇÃO SINDICAL

Quando das próximas eleições sindicais, a **EMPRESA** garantirá o acesso das mesas coletoras a locais previamente estabelecidos entre **EMPRESA** e **SINDICATO**.

39 INCENTIVO À LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL E À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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

40 PROGRAMAÇÃO, 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.

41 RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

EMPRESA e **SINDICATO** serão responsáveis por esforços rápidos com a finalidade de resolverem quaisquer reclamações, individuais ou coletivas, entre funcionário(s) ou ex-funcionário(s) e **EMPRESA**, excetuando aquelas que se refiram ao cumprimento de obrigação prevista nos **ACORDOS** firmados.



Parágrafo primeiro:

As partes terão o prazo máximo de 10 (dez) dias para as reclamações individuais e de 30 (trinta) dias para as reclamações coletivas, contados a partir do primeiro dia útil após a apresentação, por escrito, pelo(s) funcionário(s), **SINDICATO** ou **EMPRESA**. A parte demandada disporá de igual prazo, sucessivo, para apresentar sua resposta, podendo ainda ser ajustada a prorrogação deste prazo. Se não se chegar à resolução do conflito no prazo estabelecido, será lavrada "ata da negociação", validada pelas partes, resguardando-se o direito ao ajuizamento de ação perante o órgão competente da Justiça.

Parágrafo segundo:

Os procedimentos e conclusão da negociação, individual ou coletiva, previstos nesta cláusula, deverão ser registrados em ata, a ser lavrada e assinada entre as partes, cuja apresentação se torna necessária como pressuposto para a propositura de ação perante a Justiça Especializada, sem a qual fica a **EMPRESA** autorizada a requerer a suspensão do feito pelo prazo previsto no parágrafo primeiro, para tentativa de resolução extrajudicial do conflito.

42 DÍSSÍDIOS COLETIVOS

A **EMPRESA**, por força deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica excluída dos efeitos decorrentes de Convenções Coletivas e de todos os dissídios coletivos instaurados contra o Sindicato Patronal.

43 DO RECONHECIMENTO DO SINDICATO

A **EMPRESA** reconhece, desde a vigência do **ACORDO 93/94**, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE UBERLÂNDIA - STIAU**, na qualidade de agente negociador e representante exclusivo de seus funcionários.

Parágrafo único:

Caso a representação e a qualidade de agente negociador dos funcionários da **EMPRESA**, referidas no "caput" deste item, sejam pleiteadas por outra entidade classista profissional, a **EMPRESA** deverá denunciar à lide o **SINDICATO**. Neste caso, o **SINDICATO** reembolsará à **EMPRESA** os recolhimentos relativos às Contribuições Sindicais, eventualmente obtidos judicialmente pela outra entidade classista profissional, desde que haja sentença judicial transitada em julgado.

44 MULTA

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, fica estabelecida uma multa de 10% (dez inteiros por cento) do piso salarial por cláusula descumprida, sendo

revertida à parte signatária prejudicada. Fica isenta de multa a parte infratora que, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da denúncia do erro, corrigi-lo.

45 DATA-BASE

As partes signatárias do presente ACORDO mantém, expressamente, a data-base em 1º de setembro.

46 VIGÊNCIA

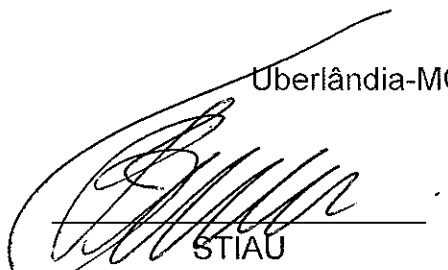
O presente acordo coletivo de trabalho terá duração de 01(um) ano, iniciando-se em 1º de setembro de 2015 e terminando em 31 de agosto de 2016.

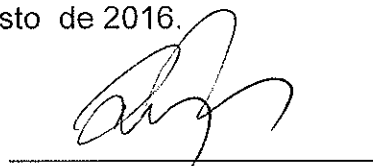
Parágrafo único:

Ao final do prazo estipulado no “caput” desta cláusula, o processo de revisão total dos dispositivos previstos neste instrumento dar-se-á pela via negocial, obedecendo os princípios legais que regem a matéria.

E, estando as partes devidamente ajustadas, assinam o presente instrumento em 3 (três) vias, iguais em teor e forma, cujas cláusulas serão devidamente transmitidas ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) pelo SINDICATO acordante e visualizadas pela EMPRESA, após o que, estando tudo em conformidade com este termo, o protocolo de requerimento respectivo será assinado pelas partes e depositado na **Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Uberlândia**, nos termos do Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e da **Instrução Normativa SRT/MTE nº 16, de 15 de outubro de 2013**, para que produzam os devidos efeitos legais.

Uberlândia-MG, 22 de agosto de 2016.


STIAU
Humberto de Barros Ferreira
CPF 672.080.456-15


BRF S.A.
Ricardo Gil Rios

47 SUMÁRIO

1	REAJUSTE SALARIAL	1
2	PISO SALARIAL	2
3	CESTA BÁSICA.....	2
4	HORAS EXTRAORDINÁRIAS.....	3
5	ADICIONAL NOTURNO	4
6	ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO.....	4
7	FERIADOS	5
8	ESCALA MÓVEL DE FOLGAS.....	5
9	CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO.....	7
10	REUNIÕES E CURSOS OBRIGATÓRIOS.....	8
11	EMPREGADO ESTUDANTE	8
12	ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO	8
13	MORADIA	9
14	EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA.....	9
15	RESCISÃO CONTRATUAL	10
16	FÉRIAS	11
17	SAÚDE DO TRABALHADOR – INCAPACIDADE PARA RETORNAR AO TRABALHO	11
18	CIPA E SIPAT	12
19	ÓCULOS DE SEGURANÇA	12
20	ATESTADOS.....	12
21	TRANSPORTE.....	13
22	AUSÊNCIAS LEGAIS.....	13
23	COMPLEMENTO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO.....	13

24	GARANTIA DE EMPREGO	14
25	AUXÍLIO-CRECHE	14
26	SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.....	15
27	MEDIDAS DISCIPLINARES.....	15
28	UTILIDADES	15
29	DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	16
30	QUADRO DE AVISOS.....	16
31	LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	16
32	RECEBIMENTO DA DIRETORIA DO SINDICATO	17
33	SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE JORNADA	17
34	ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.....	18
35	BRIGADISTAS.....	19
36	MÃO DE OBRA DE TERCEIROS	19
37	RECRUTAMENTO INTERNO.....	19
38	ELEIÇÃO SINDICAL	19
39	INCENTIVO À LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL E À NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	19
40	PROGRAMAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA.....	19
41	RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS	19
42	DÍSSIDIOS COLETIVOS	20
43	DESCONTOS AUTORIZADOS POR ASSEMBLÉIA. ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.	
44	DO RECONHECIMENTO DO SINDICATO.....	20
45	MULTA	20
46	DATA-BASE	21
47	VIGÊNCIA.....	21
48	SUMÁRIO.....	22

