

Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2009

Sadia S.A. – Unidade de Uberlândia-MG

Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE UBERLÂNDIA - STIAU**, entidade inscrita no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) sob o código sindical nº 016.088.07111-8 e no CNPJ/MF sob nº 25.634.452/0001-56, com sede na Rua Benjamim Constant, nº 529, Bairro Aparecida, CEP 38400-678, na cidade de Uberlândia (Minas Gerais), representado neste ato por seu Coordenador Geral e representante legal, **HUMBERTO DE BARROS FERREIRA**, portador do CPF nº 672.080.456-15, doravante denominado **SINDICATO**, e a **EMPRESA SADIA S.A.**, inscrita no CNPJ/MF sob nº 20.730.099/0001-94, sediada na Rua Coronel José Teófilo Carneiro, nº 1001, Bairro São José, CEP 38401-344, na cidade de Uberlândia (Minas Gerais), representada neste ato pelo representante legal **ADELSON LUCKMANN**, portador do CPF Nº 538.431.269-68 doravante denominada **EMPRESA**, nos seguintes termos:

1 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 1º de setembro de 2007 em 5,5% (cinco vírgula cinco por cento).

Parágrafo primeiro - Limite de aplicação hierárquica

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

Parágrafo segundo - Do Aprendiz

Os aprendizes contratados sob o regime da Lei nº 10.097, de 19/12/2000, Lei nº 11.180, de 26/09/2005 e Decreto nº 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 1º de setembro de 2007, o piso salarial de ingresso será de R\$ 465,26 (quatrocentos e sessenta e cinco reais e vinte e seis centavos), o qual será pago durante o contrato de experiência. Após o período experimental, este valor passará automaticamente a ser de R\$ 530,00 (quinhentos e trinta reais), devidos a partir do primeiro dia útil do mês subsequente ao vencimento do contrato a termo.

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 pelos seguintes itens:

- 15 (quinze) kg de arroz
- 05 (cinco) kg de açúcar cristal


STIAU


SADIA S.A.

- 01 (um) Kg de macarrão
- 02 (duas) lata de óleo de soja (900 ml cada)
- 02 (dois) Kg de feijão
- 01 (um) Kg de farinha de trigo
- 01 (uma) lata de extrato de tomate (250gr)
- 01 (um) Kg de sal
- 500 (quinhentos) gramas de café

Parágrafo primeiro

Com relação à qualidade dos produtos, o SINDICATO e a EMPRESA analisarão, em conjunto, eventual quebra de qualidade dos mesmos. Na data-base de setembro de 2008, 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.

Parágrafo segundo - Direito ao recebimento da cesta

Fará jus ao recebimento da cesta básica o empregado que não apresentar faltas injustificadas.

Parágrafo terceiro - Período de apuração e entrega

O período de apuração das ocorrências previstas no parágrafo anterior é do dia 16 (dezesesseis) do mês anterior ao dia 15 (quinze) do mês corrente e a entrega da cesta deverá ocorrer até o quinto dia útil do mês subsequente.

Parágrafo quarto - Natureza indenizatória

A cesta básica prevista neste instrumento tem natureza indenizatória e não salarial, não incorporando/integrando de qualquer forma o salário do empregado.

Parágrafo quinto - Limite de aplicação hierárquica

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

4 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

Parágrafo primeiro - Hora Extra com adicional de 75%

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.

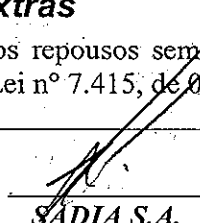
Parágrafo segundo - Hora Extra com adicional de 100%

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

Parágrafo terceiro - Reflexos das Horas Extras

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


STIAU


SÁDIA S.A.

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 - FERIADOS

Não serão objeto de pagamento as horas dos dias 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.

7 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

É facultado o acréscimo de horas suplementares na jornada diária, em número não excedente a 02 (duas) horas, podendo ser dispensado o pagamento do adicional de horas extras se o excedente de um dia for compensado em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana ou do intervalo de trabalho estabelecido em regimes de revezamento, e nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

8 - COMPENSAÇÃO DE HORAS (POSITIVAS E NEGATIVAS)

Fica autorizada a compensação de horas, positivas ou negativas, dentro do período de apuração do ponto, sem qualquer acréscimo salarial, desde que não seja ultrapassado o limite de 10 (dez) horas diárias e 25 (vinte e cinco) horas no período de apuração do ponto, sob pena do excedente a esse limite ser devido com o adicional de horas extras. O presente processo de compensação poderá se dar de forma individual ou coletiva.

Parágrafo primeiro

No final do período de apuração do ponto ou em caso de rescisão contratual, o saldo positivo de horas (horas excedentes à jornada normal) deverá ser automaticamente pago como hora extra. Havendo horas negativas (saldo devedor de horas em relação à jornada normal), estas poderão ser descontadas do empregado, salvo se essas horas permaneceram devido a ausência de convocação do mesmo por parte da EMPRESA. O saldo de horas negativas, em qualquer hipótese, não pode ser descontado nos casos de dispensa sem justa causa e aposentadoria. Por outro lado, fica autorizado o desconto integral do saldo negativo existente, em se tratando de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

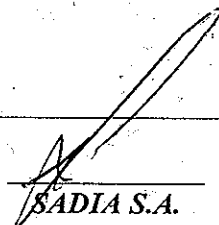
Parágrafo segundo

Não poderão ser objeto de compensação as horas excedentes laboradas em dias de feriado e de repouso semanal remunerado, salvo se houver autorização do SINDICATO neste sentido. Por outro lado, as faltas e/ou atrasos injustificados também não poderão ser compensados com eventual saldo positivo de horas, exceto se previamente negociado e autorizado pela EMPRESA.

Parágrafo terceiro

Havendo compensação das horas extras trabalhadas no horário noturno, assim entendido o trabalho realizado das 22:00 as 05:00 horas, a EMPRESA deverá efetuar o pagamento do respectivo adicional noturno.


STIAU


SÁDIA S.A.

9 - ESCALAS MÓVEL DE FOLGAS

As partes signatárias se comprometem em avaliar e discutir a situação das escalas móveis de folga existentes, em prazo não superior a 90 dias após a assinatura deste Acordo, com a finalidade de ajustar os termos das mesmas.

10 - 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 - Intervalo para refeições

A EMPRESA poderá desobrigar o empregado pertencente às áreas de Recursos Humanos, Controladoria, Apoio Administrativo, Rotinas Trabalhistas, Suprimentos e Gerência do registro do intervalo para refeição e descanso no cartão de ponto, conforme disposto na Portaria nº 3.626, de 13/11/1991. É garantido ao empregado o direito de gozar em plenitude o seu horário de descanso e/ou refeição nos horários já habituais, devendo qualquer situação que fuja a esta habitualidade, como a mudança do horário de repouso, descanso ou intervalo para alimentação, ser registrada no cartão de ponto.

Parágrafo segundo - Tolerância para entrada e saída

O espaço de tempo registrado no cartão de ponto, igual ou inferior a 05 (cinco) minutos, imediatamente anteriores e posteriores ao início da jornada normal de trabalho, inclusive para a troca de uniforme, não será considerado como efetivamente trabalhado, estando a EMPRESA desobrigada de sua respectiva remuneração. Em contrapartida, haverá uma tolerância de 05 (cinco) minutos no início e final da jornada normal de trabalho, sem prejuízo ao empregado, inclusive em relação ao repouso semanal remunerado.

Parágrafo terceiro - 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 (dezesesseis) do mês anterior ao dia 15 (quinze) do mês corrente.

Parágrafo quarto - Fornecimento de lanche

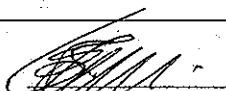
A EMPRESA se dispõe a manter o sistema atual de fornecimento de lanche.

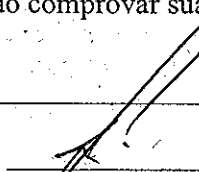
11 - REUNIÕES E CURSOS OBRIGATÓRIOS

Não será objeto de compensação o tempo destinado a reuniões e cursos internos obrigatórios designados pela EMPRESA, quando realizados fora da jornada de trabalho habitual. As reuniões, participações em eventos, viagens e cursos externos ficam excluídos de pagamento de adicional de hora extra e/ou compensação, por serem considerados uma vantagem ao desenvolvimento pessoal do empregado.

12 - EMPREGADO ESTUDANTE

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


STIAU


SADIA S.A.

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, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, ficando, ainda, esse abono condicionado à apresentação, em igual prazo, do comprovante de realização do exame, a contar da data de sua realização. O benefício previsto nesta cláusula se aplica, também, por ocasião da realização de provas de vestibular, desde que cumpridas as demais condições previstas.

13 - 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.

14 - 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

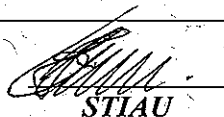
Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o imóvel deverá ser desocupado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do recebimento do aviso prévio e/ou comunicação de desligamento, sob pena de ensejar à EMPRESA direito ao despejo compulsório via judicial e, nesse caso, até que haja a saída definitiva 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.

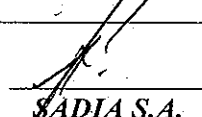
Parágrafo terceiro

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.

15 - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

Ao empregado desligado sem justa causa, que possua mais de 10 (dez) anos consecutivos de serviços prestados na 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 vínculos empregatícios ou quaisquer outros direitos.


STIAU


SADIA S.A.

Ao completar 29 (vinte e nove) anos de contribuição previdenciária, o empregado comprovará 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.

16 - RESCISÃO CONTRATUAL

16.1 – Pedido de dispensa – Aviso prévio:

A EMPRESA, mediante solicitação escrita do empregado em desligamento por "Pedido de Dispensa", o liberará do cumprimento do aviso prévio, sem qualquer ônus para as partes, porém, limitando-se os direitos do empregado 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 décimo dia contado da data de aceitação do pedido de liberação, limitado, porém, ao prazo máximo estabelecido no parágrafo 6º, do art. 477 da C.L.T.

Parágrafo único

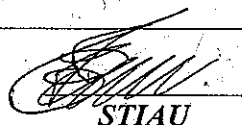
Os empregados que exercem funções técnicas, administrativas e estratégicas terão a solicitação de dispensa avaliada pela EMPRESA, que poderá ou não conceder a liberação do cumprimento do aviso prévio.

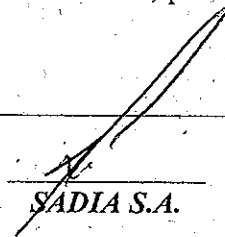
16.2 – Aviso prévio indenizado:

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.

16.3 – Aviso prévio em dobro:

Ao empregado dispensado sem justa causa, por iniciativa da empregadora, e que contar com mais de 10 (dez) anos de trabalho contínuo na EMPRESA, será concedido, além dos 30 (trinta) dias do aviso prévio previsto em Lei, mais 30 (trinta) dias a título de "aviso prévio em dobro", totalizando 60 (sessenta) dias indenizados. O aviso prévio adicional aqui tratado não será computado como tempo de serviço do empregado, sendo vedada, portanto, sua projeção para todos os efeitos.


STIAU


SADIA S.A.

16.4 – Declaração de Trabalho

A EMPRESA fornecerá declaração de trabalho, conforme modelo da própria EMPRESA, quando a mesma for solicitada pelo empregado dispensado.

17 - FÉRIAS

17.1 – Início das férias:

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

17.2 – 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.

17.3 – 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.

18 - 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 benefício previdenciário, devendo esse adiantamento ser restituído posteriormente pelo trabalhador, por ocasião da liberação dos respectivos benefícios.

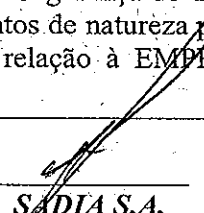
Parágrafo segundo

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.

19 - 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 político-partidária, bem como situações que possam ser desrespeitosas em relação à EMPRESA e aos seus prepostos.


STIAU


SADIÁ S.A.

20 - 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.

21 - 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, contra recibo, ao serviço médico da EMPRESA, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis da data do atendimento, excluindo-se feriados, sábados, domingos e dias de repouso remunerado, e validados por este.

Parágrafo segundo

Os casos de atestado 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, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis do seu recebimento pela EMPRESA.

22 - TRANSPORTE

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

A EMPRESA se dispõe a fornecer, gratuitamente, aos empregados que prestam serviços na 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.

22.2 – 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 00 (zero) hora e 05 (cinco) horas, sendo que o transporte fornecido não será considerado para quaisquer fins remuneratórios, quer trabalhistas quer previdenciários.

23 - 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 (quarenta e


STIAU


SADIA S.A.

- oito) horas 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 06 (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 documento hábil, que ateste a condição de internamento, no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis após o atendimento médico, excluindo-se sábados, domingos e feriados. Este benefício é restrito a um único empregado acompanhante por dependente.

24 - COMPLEMENTO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Fica assegurado o direito à complementação do 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) a complementação será concedida por um período máximo de 06 (seis) meses, a contar da data do afastamento;
- c) será devida somente aos empregados com salário base até 05 (cinco) vezes o Piso Salarial de Efetivação 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 os fins previstos nesta cláusula, não serão consideradas as interrupções previstas em Lei e neste ACORDO.

25 - GARANTIA DE EMPREGO

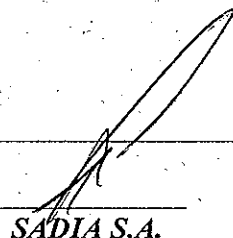
25.1 – Acidente de trabalho

Assegura-se ao empregado acidentado garantia de emprego por 12 (doze) meses, nos termos da Lei nº 8.213, de 24.07.1991;

25.2 – Maternidade

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 empregada 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;


STIAU


SADIA S.A.

25.3 – Mãe adotante

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.

26 - AUXÍLIO-CRECHE

A EMPRESA garantirá convênio creche e, na ausência deste, o pagamento de auxílio creche, para suas empregadas até 06 (seis) meses após o término do salário-maternidade, nos termos da Portaria MTb. nº 3.296, de 03.09.1986. O benefício previsto nesta cláusula será concedido à empregada mãe somente após o seu retorno ao trabalho e não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos trabalhistas, inclusive para efeito de FGTS e INSS.

27 - UTILIDADES

As utilidades porventura fornecidas pela EMPRESA aos seus empregados, 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.

28 - 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 para a 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, 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 à entidade sindical, no mesmo prazo, uma lista com o nome dos empregados e dos valores descontados e creditados.

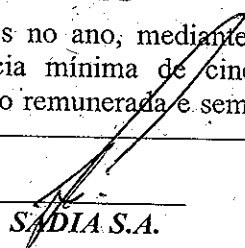
29 - QUADRO DE AVISOS

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 empregados, à EMPRESA e seus prepostos, e assuntos de natureza político-partidária. Os avisos, devidamente rubricados pelo SINDICATO, serão previamente encaminhados à EMPRESA para aprovação, devendo ser afixados no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após seu recebimento, excluindo-se sábados, domingos e feriados.

30 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais serão liberados até 12 (doze) dias no ano, mediante comunicação expressa do SINDICATO, protocolada com antecedência mínima de cinco dias úteis, excluídos sábados, domingos e feriados, sendo tal liberação remunerada e sem qualquer tipo


STIAU


S. DIA S.A.

de prejuízo para o empregado, de forma que os mesmos possam participar de eventos da categoria.

Parágrafo único - Licença remunerada para dirigente sindical

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

- a) Coordenador Geral do SINDICATO - pelo período do mandato;
- b) Um membro da Diretoria, à escolha do SINDICATO - pelo período de vigência do presente Acordo Coletivo;

31 - RECEBIMENTO DIRETORIA DO SINDICATO

A Diretoria do SINDICATO será recebida pela EMPRESA, mediante comunicação prévia de 1 (um) dia útil, indicando a pauta dos assuntos a serem tratados.

32 - ELEIÇÃO SINDICAL

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

33 - INCENTIVO A LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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

34 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO

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

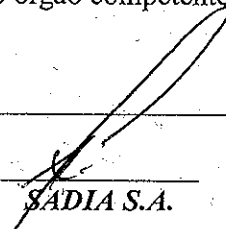
35 - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

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

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) empregado(s), ao 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 neste acordo, será lavrada "ata da negociação", validada pelas partes, resguardando-se o direito ao ajuizamento de ação perante o órgão competente da Justiça.


STIAU


SÁDIA S.A.

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.

36 - DISSÍDIOS COLETIVOS

A EMPRESA, por força deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica excluída dos efeitos decorrentes de Convenções Coletivas e de eventuais dissídios coletivos instaurados contra o Sindicato Patronal da categoria em que se enquadra o seu ramo de atividade.

37 - DESCONTOS AUTORIZADOS PELA ASSEMBLÉIA

Conforme discutido e deliberado na assembléia geral ordinária dos trabalhadores da EMPRESA, realizada pelo SINDICATO no dia 10 de agosto de 2007, a EMPRESA deverá descontar do pagamento de seus empregados, a título de contribuição assistencial, a importância correspondente a 3% (três por cento), incidente sobre o salário nominal corrigido de cada empregado, associado ou não ao SINDICATO, limitada ao máximo de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por trabalhador, desconto este a ser realizado em uma única parcela, incidente sobre a folha de pagamento do mês de outubro do corrente ano.

Parágrafo primeiro

Os valores previstos nesta cláusula deverão ser depositados na conta corrente nº 500.034/4, Caixa Econômica Federal, agência 161 (Praça Osvaldo Cruz, 390, Uberlândia-MG), através de crédito bancário até 10 (dez) dias após o desconto, fornecendo a EMPRESA, no mesmo prazo, à entidade sindical, uma lista com o nome dos empregados e dos valores descontados e creditados.

Parágrafo segundo

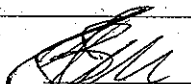
Os empregados admitidos na vigência do presente instrumento também se submeterão ao referido desconto, a ser efetuado no mês subsequente à admissão, limitado este desconto à folha de pagamento de agosto de 2008.

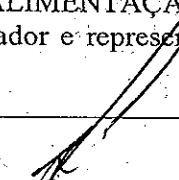
Parágrafo terceiro

Conforme aprovado também pela Assembléia Geral supracitada, subordina-se, expressamente, o desconto da contribuição assistencial, à não oposição dos empregados, manifestada até 10 (dez) dias após a assinatura deste instrumento, através de requerimento individual e de próprio punho, a ser entregue pessoalmente e contra-recibo na Secretaria do SINDICATO. A via devidamente protocolada pelo SINDICATO é instrumento hábil para comprovar, perante a EMPRESA, a oposição ao referido desconto.

38 - DO RECONHECIMENTO DO SINDICATO

A EMPRESA reconhece, desde a vigência do ACORDO COLETIVO 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 empregados.


STIAU


SADI S.A.

Parágrafo único

Caso a representação e a qualidade de agente negociador dos empregados 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.

39 - MULTA

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, fica estabelecida uma multa de 10% (dez inteiros por cento) do piso de efetivação 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, vier a corrigi-lo.

40 - DATA-BASE

As partes signatárias do presente ACORDO COLETIVO concordam com a manutenção da data-base em 1º de setembro.

41 - VIGÊNCIA

O presente acordo coletivo de trabalho terá duração de 02 (dois) anos, iniciando-se em 1º de setembro de 2007 e terminando em 31 de agosto de 2009.

Parágrafo primeiro

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

Parágrafo segundo

Em face da vigência de 24 (vinte e quatro) meses, objeto desta cláusula, EMPRESA e SINDICATO se comprometem a proceder a revisão das cláusulas primeira e segunda deste Instrumento na data-base de setembro de 2008, tudo em observância do disposto nos diplomas legais que regem a matéria.

Por estarem justas e acertadas e para que produzam os seus jurídicos efeitos, as partes assinam o presente instrumento em 07 (sete) vias de igual teor e forma, comprometendo-se a promover o depósito para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho, para que produza os devidos efeitos legais, em especial os previstos nos arts. 611 a 625 da CLT e Instrução Normativa nº 06, de 6 de agosto de 2007.

Uberlândia-MG, 21 de setembro de 2007.

STIAU Humberto de Barros Ferreira CPE nº 672.080.456-15	SADIA S.A. Adelson Luckmann CPF nº 538.431.269-68
---	---


STIAU



SADIA S.A.

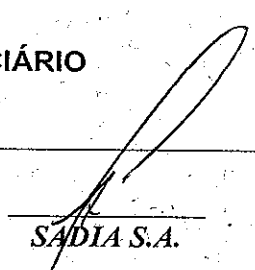
MINISTÉRIO DO TRABALHO
DELEGACIA REGIONAL EM MINAS GERAIS
NOS TERMOS DO ART. 614,
C. L. T. DEFIRO O PEDIDO DE DEPOSI-
TO DO PRESENTE ACORDO COLETIVO DE
TRABALHO, CONSTATANTE DO PROCESSO N.º
1624800 1789/2007-07
REGISTRADO E ARQUIVADO
NESTA SDT/MG SOB O N.º 195/07
EM 28/09/07
SUBDELEGADO DO TRABALHO

Sebastião Alves da Silva Filho
Auditor Fiscal do Trabalho
Mat. SIAPE 00253549-1/017 36003-5
Subdelegado do Trabalho em Minas Gerais

SUMÁRIO

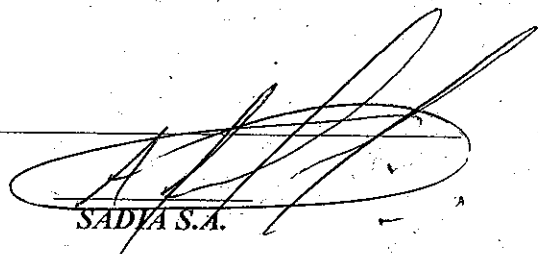
1 - REAJUSTE SALARIAL	1
2 - PISO SALARIAL	1
3 - CESTA BÁSICA	1
4 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS	2
5 - ADICIONAL NOTURNO	3
6 - FERIADOS	3
7 - COMPENSAÇÃO DE HORAS	3
8 - COMPENSAÇÃO DE HORAS (POSITIVAS E NEGATIVAS)	3
9 - ESCALAS MÓVEL DE FOLGAS	4
10 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO	4
11 - REUNIÕES E CURSOS OBRIGATÓRIOS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


STIAU


SADI S.A.

26 - AUXÍLIO-CRECHE	10
27 - UTILIDADES	10
28 - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	10
29 - QUADRO DE AVISOS	10
30 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	10
31 - RECEBIMENTO DIRETORIA DO SINDICATO	11
32 - ELEIÇÃO SINDICAL	11
33 - INCENTIVO A LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA	11
34 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO	11
35 - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS	11
36 - DÍSSIDIOS COLETIVOS	12
37 - DESCONTOS AUTORIZADOS PELA ASSEMBLÉIA	12
38 - DO RECONHECIMENTO DO SINDICATO	12
39 - MULTA	13
40 - DATA-BASE	13
41 - VIGÊNCIA	13


STIAU


SADA S.A.