

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO-2011/2012

Setor Carnes

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE UBERLÂNDIA - STIAU**, código de entidade sindical n.º 016.088.07111-8 e CNPJ/MF nº 25.634.452/0001-56, com sede na Rua Benjamin Constant, n.º 529, Bairro Aparecida, CEP. 38.400-678, na cidade de Uberlândia (Minas Gerais), representado, neste ato, pela Sra. **ÂNGELA APARECIDA DE SOUZA BARBOSA**, portadora do CPF nº 588.864.006-91, coordenadora e representante legal da referida entidade, doravante denominada **SINDICATO PROFISSIONAL**, e o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CARNES E DERIVADOS DE UBERLÂNDIA**, código de entidade sindical nº 001.086.07087-6 e CNPJ/MF nº 25.647.595/0001-00, com sede à Av. Anselmo Alves dos Santos, nº 1440, Bairro Sta. Mônica, CEP 38408-150, na cidade de Uberlândia (MG), representado neste ato pelo seu presidente e representante legal, **EVERTON MAGALHÃES SIQUEIRA**, portador do CPF nº 526.380.656-68, doravante denominado **SINDICATO ECONÔMICO**, com vigência para o período de 01/09/2011 a 31/08/2012, de conformidade com a legislação em vigor, mediante as seguintes cláusulas e condições:

01 - Reajuste Salarial

Os salários dos empregados das EMPRESAS representadas pelo Sindicato Econômico conveniente serão reajustados retroativamente, a partir de 01 de setembro de 2011, com a aplicação do percentual de 9% (novo por cento), que incidirá sobre os salários vigentes em 31 de agosto de 2011.

Parágrafo Único: Dos reajustes salariais mencionados no CAPUT, serão compensadas todas as antecipações ou reajustes salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01 de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011, salvo os resultantes de término de aprendizagem, Implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, aumento real, transferência de localidade e de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

02 - Piso Salarial

A partir de primeiro de setembro de 2011, será devido, a todos os empregados da categoria econômica conveniente, um piso salarial de **R\$ 660,00 (Seiscentos e sessenta reais)** por mês, valor este que permanecerá fixo durante a vigência da presente convenção, porém sendo reajustável nas mesmas datas e pelos mesmos índices gerais que venham a beneficiar a categoria profissional.

03 - Salário de Ingresso

Nenhum empregado poderá ser admitido com salário inferior ao do empregado de menor salário em cargo ou função idênticos, exceto se este contar, na função, mais de 2 (dois) anos que aquele, não se considerando vantagens pessoais.

04 - Salário de Ingresso (Médicos, Farmacêuticos, Odontólogos, Enfermeiros, Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionais e Assistentes Sociais)

Assegura-se o salário de ingresso no valor equivalente a 3 (três) salários mínimos para médicos, farmacêuticos e odontólogos e de 2 (dois) salários mínimos para enfermeiros, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais e assistentes sociais; na forma da Lei nº 3.999/61, para a jornada de trabalho nela fixada.

05 - Salário do Sucedido - Admissão

Assegura-se ao empregado admitido para preencher vaga que decorra de promoção, transferência ou demissão, salário igual ao menor salário pago pelo empregador para a função, sem as vantagens pessoais.



06 - Horas Extras

As EMPRESAS se obrigam a remunerar as horas extras trabalhadas com o acréscimo de **75% (setenta e cinco inteiros por cento)**, em relação à hora normal.

A) Domingos e Feriados:

As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas com um acréscimo de **100% (cem inteiros por cento)**, sobre o valor da hora normal.

B) Feriado coincidente com Sábado Compensado:

havendo feriado coincidente com sábado já compensado, serão reduzidas as horas diárias de trabalho em número correspondente àquelas compensadas, ou estas serão pagas como horas extras.

C) Compensação de Jornadas:

A compensação de horas extraordinárias por folga só poderá ocorrer com a concordância do TRABALHADOR. Quando a hora extraordinária for feita conforme a alínea A, a compensação será na proporção de 02 (duas) horas de folga para cada hora extraordinária trabalhada.

O regime de compensação de horário de trabalho será de dois meses, entendidos estes como dois períodos consecutivos de apuração de ponto, conforme o sistema adotado pelas empresas integrantes da Categoria Econômica, e não poderá ultrapassar, a cada dia, o limite máximo de 10 (dez) horas de trabalho, nem tampouco o limite máximo bimensal de 50 (cinquenta) horas, sob pena do excedente a esse limite ser devido como horas extras.

Parágrafo Primeiro: Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda a carga horária normal do mês e nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. O limite máximo, na semana, para efeito de compensação de horas, será de uma jornada diária de trabalho.

Parágrafo Segundo: As compensações de jornadas que ultrapassarem a semana do fato gerador, desde que observado o limite bimensal, carecerão de prévio aviso ao empregado, no mínimo, de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, vedadas quaisquer compensações determinadas no início, quando da apresentação do empregado, ou, no decorrer de jornadas, quando já iniciada a jornada de trabalho.

Parágrafo Terceiro: As empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente poderão prorrogar a duração normal diária do "Trabalho do Menor" em até mais 02 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observada a carga horária normal do mês e desde que seja preservada a compatibilidade com a frequência escolar.

Parágrafo Quarto: Não será objeto de compensação as horas que excederem o limite de 10 (dez) horas diárias, excluindo as horas destinadas à supressão de outro dia da mesma semana, sendo que as horas excedentes deverão ser remuneradas automaticamente como horas extras, porém com o acréscimo de **100% (cem inteiros por cento)**.

Parágrafo Quinto: As empresas poderão liberar o trabalho em dias úteis intercalados ou não com feriados e fins-de-semana, através de compensação das respectivas e correspondentes quantidades de horas, desde que negociado e aprovado pela metade mais um do total de empregados da respectiva empresa ou setor, observando a antecedência de 72:00 (setenta e duas horas).

07 - Horas Extras - Proibição de Prestar - Empregado Estudante

Fica proibida a exigência de prestação de serviços extraordinários por empregados estudantes, quando prejudicarem o comparecimento tempestivo às aulas, ressalvadas as hipóteses de força maior ou serviços inadiáveis, previstas em Lei.

08 - Adicional Noturno

O trabalho realizado em horário noturno será remunerado com o adicional de **30,0% (trinta inteiros por cento)** em relação à remuneração da hora normal.

09 - Gratificação de Natal

As EMPRESAS abrangidas por esta Convenção passarão a efetuar, automaticamente, o adiantamento de 50% (cinquenta inteiros por cento) da Gratificação de Natal, prevista nas Leis 4090 de 13.07.62 e 4.749 de 12.08.65, quando da concessão das férias.

10 - Salário Substituição - Interinidade

É assegurado ao empregado substituto salário igual ao do substituído, enquanto perdurar a substituição. O TRABALHADOR substituto deverá ser efetivado no cargo ou função, após decorridos 120 (cento e vinte) dias de substituição.

11 - Rescisão Contratual

A) Pedido de Demissão:

No caso de pedido de demissão, provando o empregado a obtenção de outro emprego, no curso do aviso prévio, ficará o mesmo dispensado do cumprimento do restante do aviso, desobrigando-se a EMPRESA do pagamento dos dias restantes não trabalhados.

B) Demissão por Justa Causa:

As EMPRESAS fornecerão, no ato da demissão de TRABALHADOR dispensado por JUSTA CAUSA, documento discriminando os motivos, sob pena de gerar presunção de despedida imotivada.

12 - Rescisão Contratual - Empregados em Vias de Aposentadoria

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possua mais de 5 (cinco) anos de trabalho na atual EMPRESA e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de 12 (doze) meses para aposentar-se por tempo de serviço ou velhice, 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 correspondentes aqueles 12 (doze) meses, sem que esta liberalidade implique em vínculos empregatícios ou quaisquer outros direitos. Quando se tratar de aposentadoria especial, as contribuições previdenciárias serão reembolsadas após a concessão do benefício pelo INSS.

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.

13 - Férias

A) Férias Prêmio:

As EMPRESAS concederão Férias Prêmio remuneradas, de 30 (trinta) dias consecutivos, para todos os Trabalhadores que tiverem ou vierem a completar 15 (quinze) anos de serviços consecutivos na EMPRESA.

B) Início de Férias:

As EMPRESAS garantem que o início das férias será sempre após o descanso semanal ou conforme a vontade de cada Trabalhador, referentemente aos dias úteis da semana.

C) Férias Individuais e Coletivas:

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal remunerado, devendo ser sempre no 1º (primeiro) dia útil após os mesmos ou em conformidade com a vontade do TRABALHADOR, e devendo, em qualquer caso, o empregado receber a comunicação 30 (trinta) dias antes do termo inicial. O pagamento deverá ser feito de acordo com a lei.

D) Férias Individuais - Coincidência com o Casamento:

Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça comunicação por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

E) Férias - Desconto do Repouso Semanal Perdido:

Acorda-se que não será descontado, para efeito de proporcionalidade das férias, o repouso semanal perdido, por ter ocorrido falta injustificada.

14 - Água Potável - Fornecimento

Será obrigatório o fornecimento de água potável nos locais de trabalho.

15 - Saúde do Trabalhador

A) Despesas Médicas E Odontológicas:

As EMPRESAS descontarão na folha de pagamento de seus empregados despesas médicas e odontológicas feitas através de convênio médico e odontológico do STIAU, desde que expressamente autorizadas pelo empregado e até 1/3 (um terço) do salário do mesmo.

B) Insalubridade:

Nos locais onde não haja possibilidade de neutralização de atividades ou operações insalubres, serão pagos os adicionais previstos em lei.

C) Periculosidade:

Nos locais onde não haja possibilidade de neutralização de atividades ou operações perigosas, serão pagos os adicionais previstos em lei.

D) Equipamentos de Segurança - Individuais:

Nos casos previstos em Lei, obedecendo-se a legislação específica a respeito, inclusive Portarias ou Normas Regulamentadoras Ministeriais, as EMPRESAS fornecerão equipamentos de segurança individuais e preventivos de insalubridade aos seus empregados.

E) Equipamento de Segurança - Coletivos:

Nos casos previstos em Lei, obedecendo-se a legislação específica a respeito, inclusive Portarias ou Normas Regulamentadoras Ministeriais, as EMPRESAS fornecerão equipamentos de segurança coletivos e preventivos aos seus empregados.

F) Primeiros Socorros:

As EMPRESAS ficam obrigadas a manter caixa de medicamentos para primeiros socorros, em local acessível a seus empregados.

G) Socorro de Urgência:

Em caso de acidente, mal súbito ou parto, fica a EMPRESA obrigada a transportar o(a) trabalhador(a) com urgência, para locais de assistência médica apropriada e depois para a residência deste, arcando com as despesas de transporte.

H) Treinamento de Segurança:

As EMPRESAS treinarão seus TRABALHADORES, semestralmente, para fins de prevenção de acidentes e uso de equipamentos de proteção individual ou coletiva. O treinamento dar-se-á durante a jornada normal de trabalho e ficará a cargo de pessoas reconhecidamente habilitadas. O prazo acima poderá ser reduzido com a realização do treinamento imediatamente após a implantação de maquinário novo na EMPRESA.

I) Cipa - Comunicação da Data da Eleição ao Sindicato:

As EMPRESAS comunicarão ao sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias a data da eleição para a CIPA.

A votação será feita por escrutínio secreto, proclamando-se eleitos, inclusive suplentes, os mais votados; na sequência dos votos obtidos por cada candidato.

J) Acidentes do Trabalho - CAT:

As EMPRESAS fornecerão ao STIAU, mensalmente, cópias das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT), emitidas no período. Ocorrendo acidente grave, a EMPRESA deverá comunicar imediatamente o STIAU, franqueando e facilitando o acesso dos diretores e/ou seus prepostos ao local do ocorrido.

K) Previdência Social - Preenchimento de Formulários pelo Empregador:

O empregador deverá preencher e fornecer ao empregado, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, quando por este solicitado, os formulários previstos em Lei e necessários ao órgão previdenciário, sob pena de pagamento, em favor do empregado prejudicado, da multa de 1/30 (um trinta avos) sobre o salário mensal, por dia de atraso, salvo se houver motivo justificado para a recusa.

L) Atestado Médico, Odontológico e Psicológico:

Reconhece-se a validade dos atestados médicos, odontológicos ou psicológicos oficiais ou oficializados por credenciamento, independentemente de sua procedência, não podendo ser recusados pelo empregador, desde que comunicado o empregador em 48 horas.

16 - Exames Médicos - Custeio pelo Empregador

Os exames médicos exigidos por lei ou pelo empregador, em razão do contrato de trabalho, serão custeados pelo empregador, se, no município, não houver órgão oficial competente que os realize gratuitamente.

17 - Fatores Climáticos

Os TRABALHADORES da categoria não podem ser obrigados a exercer funções ou atividades sob intempéries ou condições adversas, a não ser que a EMPRESA forneça equipamentos adequados à proteção da saúde e à prevenção de acidentes.

18 - Roupas e Calçados de Trabalho

As EMPRESAS fornecerão gratuitamente, aos TRABALHADORES, roupas e calçados de trabalho, na quantidade necessária (mínimo de três trocas), em tamanho adequado à constituição física do TRABALHADOR e à execução das tarefas. A manutenção dos mesmos ficará à cargo das EMPRESAS.

19 - Equipamentos - Ferramentas - Instrumentos - Fornecimento

Assegura-se a obrigação das EMPRESAS fornecerem, em perfeitas condições de uso e sem qualquer ônus para o empregado, os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções. Na hipótese de ser exigido do empregado que utilize instrumento de trabalho próprio, terá ele direito ao recebimento de parcela remuneratória adicional, compatível com o desgaste e as despesas normais decorrentes da utilização, não podendo a parcela ser inferior a 10 % (dez inteiros por cento) da remuneração paga pelo trabalho.

20 - Garantia de Emprego à Gestante

As EMPRESAS dão garantia de emprego à empregada gestante, pelo período de 90 (noventa) dias, após o término do afastamento compulsório ou licença previdenciária da CLT, salvo nas hipóteses de dispensa por justa causa, pedido de demissão da empregada ou término do contrato por prazo determinado.

21 - Garantia de Emprego por Doença

As EMPRESAS dão garantia de emprego ao empregado afastado por motivo de doença e/ou acidente por um período de 60 (sessenta) dias, após o término do afastamento compulsório ou licença previdenciária, desde que superior a 30 (trinta) dias consecutivos, salvo nas hipóteses de dispensa por justa causa, desligamento espontâneo ou término de contrato por prazo determinado.

Parágrafo Único: A garantia prevista acima não terá validade no período de setembro a novembro, por ser período de entressafra.

22 - Garantia de Emprego - Afastamento por Acidente de Trabalho.

Assegura-se ao empregado acidentado a garantia de emprego por 12 (doze) meses após o término da licença previdenciária, ressalvados os casos de justa causa e término do contrato a prazo, nos termos do Art. 118 da Lei 8.213 de 24.07.91.

23 - Transporte Noturno - Fornecimento

As EMPRESAS deverão fornecer condução gratuita aos empregados até sua residência, quando a jornada iniciar ou terminar entre 0:00 (zero) hora e 5:30 (cinco e trinta) horas, desde que não haja transporte público regular coincidente com o início ou término da jornada, sendo que o transporte fornecido não será considerado para fins remuneratórios de qualquer espécie.



24 - Auxílio Funeral

Falecendo o empregado, as EMPRESAS pagarão, a título de Auxílio Funeral, a importância correspondente a 02 (dois) pisos salariais vigentes à época.

Falecendo o cônjuge, companheiro ou companheira, o auxílio a ser pago será de 01 (um) piso salarial da época.

Parágrafo Único: As empresas que comprovarem ao STIAU, através de entrega de cópia da respectiva apólice, a contratação de seguro de vida para seus funcionários e cônjuge, ficarão isentas do cumprimento do disposto no CAPUT desta cláusula. No caso da apólice não cobrir o sinistro do cônjuge, continuará valendo o AUXÍLIO FUNERAL exclusivamente para este.

25 - Alimentação

A) Lanche Gratuito - Jornada Normal de Trabalho:

Será fornecido lanche gratuito a todos os TRABALHADORES, no início da jornada normal de trabalho.

B) Lanche Gratuito - Jornada Extra ou Noturna:

Quando o empregado trabalhar em jornada extraordinária superior a 60 (sessenta) minutos ou em jornada predominantemente noturna, fica o empregador obrigado a fornecer um lanche gratuito, de forma a recompor as energias do TRABALHADOR, sendo que esse lanche não integrará, para qualquer efeito, o salário do empregado.

26 - Ausência Remunerada:

A) Estudante:

Mediante aviso prévio de 24 (vinte e quatro) horas, não se considerará falta a ausência, atraso ou saída antecipada do TRABALHADOR estudante, desde que necessárias para o comparecimento a provas escolares em curso regular e estabelecimento oficial de ensino ou legalmente reconhecido.

B) Funeral:

Abono de 01 (um) dia de trabalho, no caso de ausência por falecimento de sogro ou sogra, avô ou avô.

C) Mãe Adotante:

Abono de 05 (cinco) dias de trabalho, no caso de mãe adotante, a contar da comunicação da adoção, para adaptação do menor adotado ao novo lar.

27 - Abono de Atrasos

Não serão computados os atrasos no início da jornada de trabalho, para todos os fins de direito, inclusive o repouso semanal remunerado, quando a EMPRESA permitir que o TRABALHADOR preste normalmente os serviços convencionados.

28 - PIS - Ausência para Recebimento

Assegura-se ao empregado, para o fim de recebimento do PIS, o direito de ausentar-se do serviço por 02 (duas) horas, no horário de expediente do órgão pagador, ou por tempo superior, desde que comprovado o horário do pagamento.

29 - Pagamento dos Dias à Disposição

Assegura-se ao empregado o direito ao recebimento de salário em relação aos dias em que, embora tenha estado à disposição da EMPRESA, não tenha prestado serviços em virtude de fatores climáticos, de problemas com máquinas e instrumentos de trabalho ou por decisão unilateral do empregador.

30 - Amamentação - Acompanhamento Ambulatorial / Hospitalar

A) Garantia à Amamentação:

Será garantida a liberação remunerada de 02 (duas) horas por dia para a mãe em período de amamentação.

B) Acompanhamento Ambulatorial / Hospitalar:

Serão justificadas e abonadas as faltas, atrasos e saídas antecipadas dos pais, decorrentes de acompanhamento dos filhos nas situações ambulatoriais e/ou hospitalares, desde que apresentado o respectivo atestado de acompanhante.

31 - Contrato de Experiência - Readmissão na Mesma Função

Quando se tratar de readmissão de TRABALHADORES, não será adotado o contrato de experiência.

32 - Demonstrativos de Pagamento - Fornecimento Mensal do Saldo do FGTS - Registro de CTPS

As EMPRESAS fornecerão, no ato do pagamento, comprovantes de pagamento de salários aos seus empregados, contendo a identificação do empregador e do empregado, bem como a discriminação dos valores pagos, os descontos efetuados com seus respectivos títulos, especialmente os relativos à Previdência Social e recolhimento do FGTS. Constará também dos comprovantes de pagamento o saldo mensalmente atualizado do FGTS.

As EMPRESAS anotarão na CTPS de cada empregado a função efetivamente exercida por este, de acordo com a classificação brasileira de ocupações, especificando os adicionais, quando devidos, ainda que temporários.

33 - Carta de Apresentação ou Referência

Quando solicitada pelo empregado dispensado, a EMPRESA fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos na função por ele exercida ou de sua qualificação profissional, desde que conste em seus registros.

34 - Fornecimento de Cópia de Contrato de Trabalho

A EMPRESA fornecerá cópia de contrato de trabalho ao empregado, desde que a contratação se dê por escrito, por se tratar de documento comum as partes. O não fornecimento levará à presunção de inexistência do mesmo.

35 - Advertência ou Suspensão - Comunicação Por Escrito

As advertências e suspensões só poderão ter eficácia jurídica quando comunicadas por escrito ao empregado, com menção expressa dos motivos da pena disciplinar. Faculta-se ao empregador remeter à entidade sindical representativa da categoria profissional cópia do comunicado da pena disciplinar no caso de recusa do empregado em recebê-la, salvo se houver conselho Paritário de EMPRESA no estabelecimento, a quem será dada a ciência do fato.

36 - Pagamento de Salário a Analfabeto.

O pagamento de salários a empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas, que assinarão o recibo respectivo, além da impressão digital do recebedor.

37 - Folga aos Domingos

Os estabelecimentos que funcionam aos domingos, aplicando a escala móvel de revezamento de pessoal, concederão aos seus empregados pelo menos uma folga dominical a cada mês trabalhado, sob pena de a remuneração do último domingo do mês ser paga com o acréscimo do adicional normal de horas extras, independentemente da folga compensatória.

38 - Promoção a Cargos Superiores - Prioridades

Na ocorrência de vagas em seu quadro de pessoal, as EMPRESAS darão prioridade, para preenchimento, aos empregados que demonstrarem, através de testes de aptidão, condições para aproveitamento do cargo vago. A comunicação da existência de vaga e das condições para seu preenchimento será feita aos empregados, através de avisos afixados nos respectivos quadros.

39 - Viagem - Despesas - Pagamento ou Reembolso

Determina-se o pagamento ou reembolso de despesas pertinentes a locomoção, estadia e alimentação, de acordo com as normas e condições da EMPRESA ou com o estabelecido por acordo com o sindicato.



40 - Associações, Convênios, Seguros e Grêmios

A) Fica extinta qualquer obrigatoriedade de adesão, por parte dos empregados, a qualquer seguro de vida em grupo. Os descontos que venham a ser efetuados a título de seguro de vida em grupo deverão estar condicionados à prévia autorização do TRABALHADOR e respeitada a sua desistência, que terá efeito imediato.

B) Não terá validade jurídica nenhum tipo de Contrato de Trabalho que associe de forma genérica, por simples adesão, o TRABALHADOR a qualquer tipo de associação, clube, convênios, seguro de vida ou grêmios. Tais situações devem ter autorização expressa e específica do TRABALHADOR e deverá ser fornecida cópia do documento de adesão para que produza efeito.

41 - Empreiteira - Inadimplência do Empreiteiro, Sub - Empreiteiro ou Terceiro

O pagamento das prestações contratuais devidas a empreiteiro, sub-empreiteiro ou terceiro ficará condicionado à demonstração, por estes, da satisfação regular das obrigações trabalhistas para com seus respectivos empregados, sob pena de responsabilidade solidária.

42 - Mão-de-Obra de Terceiros

As EMPRESAS só utilizarão mão-de-obra própria em suas atividades fins.

43 - Avanços Tecnológicos - Efeitos

Os empregadores propiciarão aos empregados oportunidade de adaptação a novas tecnologias, investindo em programas de desenvolvimento técnico - profissional, manutenção de condições de trabalho que preservem a saúde do TRABALHADOR e, na ocorrência de adoção de nova tecnologia que implique em redução de pessoal, o empregador envidará esforços para aproveitamento e readaptação do empregado atingido, tornando mais fácil sua absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

44 - Liberação de Diretores

As EMPRESAS liberarão por um dia a cada mês um diretor do Sindicato Profissional sem prejuízo algum para este.

45 - Comunicação de Correção Salarial

Todas as vezes que as EMPRESAS fizerem correções salariais coletivas, estas deverão ser comunicadas por escrito ao STIAU, em um prazo máximo de 03 dias úteis.

46 - Mensalidade de Associado do Sindicato - Desconto em Folha de Pagamento

A) As EMPRESAS descontarão mensalmente dos salários de seus empregados a mensalidade devida ao Sindicato Profissional conveniente, usando formulário que será fornecido por este.

B) Fica estabelecido que as EMPRESAS fornecerão listagem completa de todos os empregados, imediatamente após o repasse dos descontos de Contribuição Sindical (Imposto Sindical), Taxa de Fortalecimento, Mensalidade Sindical e Contribuição para Custeio do Sistema Confederativo, constando nome e respectivo valor individualizado.

47 - Quadro de Avisos

Haverá 01 (um) quadro de avisos do Sindicato nas EMPRESAS, colocado em local por onde transitem os empregados, no qual serão afixados avisos e materiais do interesse do Sindicato, condicionados à análise prévia por parte da EMPRESA, através de seus gerentes.

48 - Recebimento da Diretoria do STIAU

A Diretoria do Sindicato Profissional será recebida pela direção das EMPRESAS, mediante prévia comunicação escrita, com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, da qual conste a pauta de assuntos a serem tratados.

49 - Multa por Descumprimento

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas convencionadas, inclusive em relação aos seus prazos, fica estabelecida multa de **10% (dez inteiros por cento)** do salário mínimo, por cláusula descumprida, desde que a parte infratora tenha um prazo de dez dias após constatado o fato para correção do erro. A multa será revertida à parte prejudicada.

50 - Eleições Sindicais

Por ocasião da realização das eleições para renovação da Diretoria do STIAU, as EMPRESAS permitirão o acesso em suas dependências de componentes das mesas coletoras de votos, assim como fiscais e pessoas autorizadas pela Junta Eleitoral.

51 - Alimentação - Cesta Complementar

As EMPRESAS fornecerão a todos os empregados em atividade, que preencherem os requisitos previstos na presente CLÁUSULA e dentro dos critérios estabelecidos pela Lei nº. 6.321/76 e pelo Decreto nº. 5, de 14 de janeiro de 1.991, que regula o Programa de Alimentação do Trabalhador (P.A.T.), uma CESTA COMPLEMENTAR por mês, composta de Arroz - 10 kg; Açúcar - 05 kg; Extrato de Tomate - 01 lata de 370 g; Farinha de Trigo - 01 kg; Feijão - 02 kg; Fubá - 01 kg; Macarrão - 01 kg; Óleo de Soja - 02 latas de 900 ml; Sabão em Barra - 10 unidades; Sal - 01 kg; Sabão em pó marca OMO - 02 Kg; Café - 0,5 Kg; procedendo o desconto respectivo, nos salários e/ou créditos trabalhistas dos empregados beneficiados, de quantia equivalente a **10% (dez inteiros por cento)** do valor da mesma. A CESTA COMPLEMENTAR poderá ser substituída por TICKET ALIMENTAÇÃO, desde que negociado previamente com o Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro: As empresas que já fornecem TICKET ALIMENTAÇÃO no lugar da cesta básica "in natura" procederão ao reajuste do seu valor, a partir de 1º de setembro de 2011, pelo mesmo índice de correção dos salários previsto nesta Convenção Coletiva. As empresas podem substituir o TICKET ALIMENTAÇÃO pela CESTA COMPLEMENTAR, desde que previamente negociado com o Sindicato Profissional.

Parágrafo Segundo: Farão jus à CESTA COMPLEMENTAR ou TICKET ALIMENTAÇÃO os empregados admitidos até o último dia útil do mês anterior ao fornecimento, que demonstrarem assiduidade integral, entendendo-se como tal a do empregado que não houver faltado ao serviço nenhuma vez durante o mês, ressalvadas apenas as ausências justificadas em único atestado no período.

Parágrafo Terceiro: Após o recebimento da CESTA COMPLEMENTAR ou TICKET ALIMENTAÇÃO, caso se verifique que o empregado teve faltas injustificadas, apuradas no período do dia 16 (dezesesseis) do mês que antecede a entrega da CESTA até dia 15 (quinze) do mês de recebimento, bem como no caso de ter ocorrido demissão neste período, será efetuado o desconto proporcional relativo aos dias de ausência do empregado, calculados sobre o valor da CESTA COMPLEMENTAR ou do TICKET ALIMENTAÇÃO, sem prejuízo daquele previsto no CAPUT desta CLÁUSULA, porém limitado o desconto ao valor total da CESTA COMPLEMENTAR ou TICKET ALIMENTAÇÃO.

Parágrafo Quarto: A CESTA COMPLEMENTAR "in natura" deverá ser distribuída entre os dias 15 (quinze) e 25 (vinte e cinco) do mês de referência. O TICKET ALIMENTAÇÃO também deverá ser distribuído neste mesmo período.

Parágrafo Quinto: Os beneficiários afastados pelo INSS por motivo de licença maternidade, doença ou acidente do trabalho, receberão seus benefícios por um período máximo de 06 (seis) meses, a contar da data do afastamento.

Parágrafo Sexto: Os benefícios previstos nesta CLÁUSULA e seus PARÁGRAFOS, total ou parcialmente subsidiados pela EMPRESA, não se constituem em item de remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive férias, gratificação de natal (13º. Salário), aviso prévio, licença-prêmio, cálculos de contribuições para o INSS, FGTS, e/ou quaisquer outros encargos e legislações complementares existentes ou que venham a ser criados.



52 - Prêmio Assiduidade

Aos funcionários das EMPRESAS integrantes da categoria econômica é garantido um Prêmio Assiduidade de **5% (cinco inteiros por cento)** do salário base, a ser pago pelas EMPRESAS, juntamente com o salário, a todos os TRABALHADORES que demonstrarem assiduidade integral, entendendo-se como tal a do empregado que não houver faltado ao serviço nenhuma vez durante o mês, ressalvadas apenas as ausências justificadas em único atestado no período.

53 – Jornada 12 X 36

As empresas poderão adotar o sistema de escala de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, de acordo com as peculiaridades dos serviços de vigilância e/ou portarias, desde que aprovado em Assembléia, dirigida pelo Sindicato Profissional, específica e restrita aos interessados, formalizado através de "Termo Aditivo" a esta Convenção.

54 – Taxa de Fortalecimento / Assistencial Sindical

Conforme discutido e deliberado na Assembléia Geral Ordinária dos Trabalhadores do Setor de Carne e Derivados, as empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente se comprometem a descontar, no pagamento de seus funcionários, a título de Taxa de Fortalecimento / Assistencial Sindical, a importância correspondente **3,0 % (três inteiros por cento)**, incidente sobre o salário nominal já corrigido de cada empregado, associado ou não ao STIAU, limitada ao máximo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por trabalhador, desconto este a ser realizado em uma única parcela incidente sobre a folha de pagamento de março de 2012.

Parágrafo Primeiro: Os valores previstos nesta cláusula deverão ser depositados na conta-corrente nº. 500.034/4, Caixa Econômica Federal, agência da Praça Osvaldo Cruz, nº 390, Uberlândia - MG, através de boleto bancária a ser emitida pelo STIAU.

Parágrafo Segundo: As empresas deverão informar ao STIAU a importância total correspondente aos valores descontados dos trabalhadores e que será depositada conforme CAPUT e parágrafo primeiro desta Cláusula, até o dia 03 de abril de 2012, para efeito de confecção das boletas previstas no parágrafo primeiro, cujo vencimento será em 10 de abril de 2012 e, no prazo máximo de 3 (três) dias após os referidos repasses, as empresas deverão enviar ao STIAU a relação nominal dos trabalhadores contribuintes e o valor descontado de cada empregado.

Parágrafo Terceiro: Os empregados admitidos na vigência do presente instrumento também se submeterão ao referido desconto, a ser efetuado no mês subsequente à admissão.

Parágrafo Quarto: Conforme aprovado, também, pela Assembléia Geral supracitada, subordina-se, expressamente, o desconto da "TAXA DE FORTALECIMENTO / TAXA ASSISTENCIAL SINDICAL", a 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 STIAU. A via devidamente protocolada pelo STIAU é o instrumento hábil para comprovar, perante a empresa, a oposição ao referido desconto.

55 - Validade / Vigência

A presente Convenção Coletiva do Trabalho terá vigência de 12 meses, iniciando-se retroativamente em 01 de setembro de 2011 e findando-se em 31 de agosto de 2012.

56 - Manutenção da Data-Base

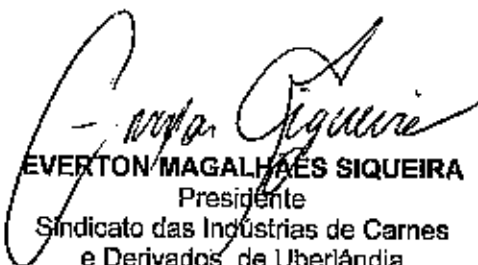
Acorda-se, expressamente, a manutenção da data-base em 1º (primeiro) de setembro.

E, estando as partes devidamente ajustadas, assinam o presente Instrumento em quatro vias, iguais em teor e forma, cujas cláusulas serão devidamente transmitidas ao **SISTEMA MEDIADOR** do Ministério do

Trabalho e Emprego (MTE) pelo SINDICATO PROFISSIONAL e visualizadas pelo SINDICATO ECONÔMICO, 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 11, de 24 de março de 2009.

UBERLÂNDIA, 27 DE JANEIRO DE 2012


ÂNGELA APARECIDA DE SOUZA BARBOSA
Coordenadora Geral
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de
Alimentação e Afins de Uberlândia


EVERTON MAGALHÃES SIQUEIRA
Presidente
Sindicato das Indústrias de Carnes
e Derivados de Uberlândia