

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006 / 2007

## Setor Cerealistas

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DO ARROZ DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, sito à Rua República da Síria, nº 510, Uberlândia, MG, inscrito no CGC sob nº 21247895/0001-33 e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE UBERLÂNDIA - STIAU**, sito à Rua Benjamin Constant, nº 529, Uberlândia, MG, inscrito no CNPJ sob nº 25634452/0001-56, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### CLÁUSULA 01 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados das empresas representadas pelo Sindicato Patronal conveniente serão reajustados, a partir de primeiro de setembro de 2006, com a aplicação do percentual de 3,85% (três inteiros e oitenta e cinco centésimos por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em trinta e um de agosto de 2006, para todas as faixas salariais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para os empregados admitidos após 1º de março de 2006, inclusive, o índice previsto no caput será aplicado proporcionalmente ao número de meses trabalhados na empresa. Fração acima de 15 dias, para efeito de proporcionalidade, será computada como mês inteiro.

### CLÁUSULA 02 - PISO SALARIAL

A partir de primeiro de setembro de 2006 será devido a todos os empregados da categoria econômica conveniente, um piso salarial de R\$363,47 (trezentos e sessenta e três reais e quarenta e sete centavos), por mês, e no decorrer da vigência da presente Convenção, reajustáveis nas mesmas datas e pelos mesmos índices gerais que venham a beneficiar a categoria profissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso o valor do salário mínimo, reajustado na vigência do presente instrumento, venha a ficar superior ao valor do piso salarial previsto no caput, passa a vigorar o de maior valor.

### CLÁUSULA 03 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

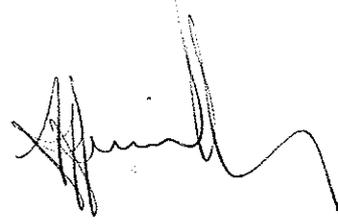
#### A) DIAS NORMAIS DE TRABALHO

Estabelece-se o adicional de hora extra no percentual de 75% (setenta e cinco por cento), devendo incidir sobre o salário hora diurno ou, quando for o caso, sobre o salário acrescido do adicional noturno. As horas extras restringem-se aos casos de absoluta necessidade.

#### B) DIAS DE REPOUSO, FERIADOS OU FOLGAS

O trabalho em dias de repouso e feriado será remunerado como horas extras com o adicional de 200% (duzentos por cento), desde que não haja folga compensatória, ou não advenha de necessidade originária de casos fortuitos ou de força maior, quando o adicional será o de Lei.

#### C) LIMITE DE COMPENSAÇÃO DE FOLGAS COM HORAS SUPLEMENTARES



O regime de compensação de horário de trabalho durante a semana não poderá ultrapassar, a cada dia, o limite máximo de 10 (dez) horas de trabalho, sob pena de serem pagos, com o adicional de horas extras, os excedentes do referido limite.

#### **D) COMPENSAÇÃO DE DIA ÚTIL INTERCALADO COM FERIADO OU FIM DE SEMANA**

As empresas poderão liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação dos respectivos dias, desde que aceitas pelos empregados e observadas as normas pertinentes aos trabalhadores menores.

#### **E) REUNIÕES E CURSOS OBRIGATÓRIOS**

Assegura-se ao empregado o direito ao recebimento de horas extras, quando for compelido a participar de reuniões designadas pelo empregador, desde que ultrapassem o horário normal de trabalho.

#### **F) PROIBIÇÃO DE EXIGÊNCIA A TRABALHADOR 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.

#### **CLAUSULA 04 - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho em horário noturno, previsto em lei, será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento), exceto na hipótese do vigia propriamente dito ou se o trabalho advier de necessidades oriundas de caso fortuito ou força maior, quando o adicional será de 30% (trinta por cento).

#### **CLAUSULA 05 - 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.

#### **CLAUSULA 06 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Assegura-se ao empregado substituto o direito ao recebimento de salários iguais ao do substituído, sem as vantagens pessoais, desde que a substituição não seja eventual.

#### **CLAUSULA 07 - ADIANTAMENTO DE PARCELA DO 13º SALÁRIO**

As empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente passarão a efetuar, automaticamente, o adiantamento de 50% (cinquenta inteiros por cento) do 13º Salário, prevista nas Leis 4.090 de 13/07/62 e 4.749 de 12/08/65, quando da concessão das férias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É facultada ao trabalhador a dispensa deste benefício manifestando-se, por escrito, na mesma data da comunicação da concessão das férias;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ocorrendo variação salarial após o adiantamento parcial do 13º Salário, a diferença será paga ao trabalhador até o dia 20 de dezembro do respectivo ano.

## CLAUSULA 08 - PROMOÇÕES

As promoções de trabalhadores para cargos de nível hierarquicamente superior ao exercido poderão ter um prazo experimental de 90 (noventa) dias, sendo que, nos primeiros 30 (trinta) dias, perceberá o trabalhador 50% (cinquenta inteiros por cento) da diferença do salário do cargo atual para o do cargo proposto, a título de "Abono Suplementar de Experiência". A partir do 31º dia até o 90º dia, será pago, sob o mesmo título, o equivalente a diferença integral entre o valor do salário do cargo atual e do cargo proposto. O citado "abono" terá caráter transitório, relativo apenas aos períodos acima especificados, e não se incorporará ao salário, extinguindo-se após a oficialização do trabalhador no cargo proposto, com a incorporação do mesmo ao salário, a título de "promoção", ou através do remanejamento do trabalhador ao cargo de origem, em se constatando a sua inadequação ao novo cargo, retornando, portanto, ao salário que recebia anteriormente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O "Abono Suplementar de Experiência" de que trata este item será adicionado ao salário-base do trabalhador em experiência, para todos os efeitos remuneratórios, excetuando as verbas rescisórias.

## CLAUSULA 09 - PREENCHIMENTO DE VAGAS - PREFERÊNCIA

Para preenchimento de vagas nas empresas, dar-se-á preferência aos trabalhadores que já fazem parte do quadro funcional da mesma, desde que atendam aos requisitos exigidos pela função e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

## CLAUSULA 10 - ESTUDANTE - ESTÁGIO

As empresas garantirão estágio aos seus trabalhadores, estudantes de curso regular, desde que compatível com a função e atividade no setor de trabalho.

## CLAUSULA 11 - RESCISÃO CONTRATUAL

### A) ASSISTÊNCIA SINDICAL - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO COM DURAÇÃO INFERIOR A UM ANO

Será prestada a assistência na rescisão de contrato do trabalho com duração inferior a um ano, desde que haja requerimento escrito nesse sentido por parte do empregado, e desde que a entidade representativa da categoria profissional a preste nos prazos previstos nas alíneas "A" e "B", do parágrafo 6, do art. 477, da CLT.

### B) AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO POR ESCRITO - CONSEQUÊNCIAS

Desde que o empregador desobrigue expressamente o empregado do cumprimento do aviso prévio, colocando-o, porém, à sua disposição, o aviso transforma-se em indenizado, devendo as diferenças salariais resultantes de sua projeção serem pagas no prazo de 10 (dez) dias a contar da constituição do direito.

### C) RESCISÃO CONTRATUAL - JUSTA CAUSA - COMUNICAÇÃO POR ESCRITO

O empregador fica obrigado a comunicar ao empregado, por escrito, a sua dispensa, com expressa menção dos fatos que a determinaram, sob pena de presumir-se que não houve dispensa ou, se admitida pelo empregado, que foi levada a efeito sem justa causa. Faculta-se ao empregador remeter à entidade sindical representativa da categoria profissional cópia do comunicado da dispensa nos casos de recusa do empregado em recebê-la, salvo se houver Conselho Paritário de Empresa no estabelecimento, a quem será dada ciência do fato.

#### **D) AVISO PRÉVIO - MAJORAÇÃO**

As empresas concederão ao empregado, além do aviso prévio previsto em Lei, mais 01 (um) dia para cada ano de vigência do contrato de trabalho, independentemente de sua idade.

#### **E) CARTA DE APRESENTAÇÃO OU REFERÊNCIA**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas deverão dar baixa na carteira de trabalho do trabalhador na data de seu efetivo desligamento.

#### **F) PEDIDO DE DISPENSA DE AVISO PRÉVIO**

Poderão as empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente, mediante solicitação escrita do trabalhador, em desligamento por "Pedido de Dispensa", liberá-lo do cumprimento do aviso prévio, sem qualquer ônus para as partes, limitando-se, porém, os direitos do trabalhador, até a data da aceitação, por parte das empresas, do pedido de liberação. 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.

#### **G) DISPENSA DO CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO - OBTENÇÃO DE NOVO EMPREGO**

Provando o trabalhador a obtenção de outro emprego, no curso do aviso prévio por pedido de demissão, ficará o mesmo dispensado do cumprimento do restante do aviso, desobrigando-se as empresas do pagamento dos dias restantes não trabalhados.

#### **H) EXAME MÉDICO DEMISSIONAL**

Será documento de apresentação obrigatória no ato da homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, o Exame Médico Demissional, onde o serviço médico da empresa atestará a aptidão ou não do trabalhador para ser demitido. Deverão ser realizados e apresentados, também, exames médicos complementares, de acordo com a profissão ou função exercida por este na empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O Exame Médico Demissional será realizado imediatamente após a comunicação da dispensa, não podendo ser usado, em nenhuma hipótese, o último Exame Periódico ou de Retorno ao Trabalho como Exame Demissional;

#### **CLAUSULA 12 - 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 dispensa nos casos de recusa do empregado em recebê-la, salvo se houver conselho paritário de empresa no estabelecimento, a quem será dada ciência do fato.

#### **CLAUSULA 13 - ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS**

Assegura-se ao empregado mensalista o direito a um adiantamento quinzenal de seu salário, equivalente a 40% (quarenta por cento) de seu valor total, por via de vales ou recibo comum.

4



#### CLAUSULA 14 - FÉRIAS

##### A) FÉRIAS-PRÊMIO

As empresas concederão férias-prêmio de 30 (trinta) dias consecutivos, para todos os trabalhadores que tiverem ou vierem a completar 15 (quinze) anos de serviços consecutivos prestados na mesma empresa.

##### B) INÍCIO DE FÉRIAS

A concessão das férias individuais ou coletivas deverá ser comunicada por escrito ao empregado com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, vedada a fixação do início delas em dia imediatamente anterior a folgas semanais, feriados, dias santos ou dias de incorrência de trabalho.

##### C) 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.

##### D) DESCONTO DO REPOUSO SEMANAL PERDIDO

Não será descontado, para efeito de proporcionalidade das férias, o repouso semanal perdido, por ter ocorrido falta injustificada.

#### CLAUSULA 15 - 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.

#### CLAUSULA 16 - COMUNICAÇÃO DA DATA DA ELEIÇÃO PARA A CIPA

As empresas ficam obrigadas a comunicar ao sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da eleição para a CIPA.

#### CLAUSULA 17 - SAÚDE DO TRABALHADOR

##### A) PRIMEIROS SOCORROS

Os empregadores ficam obrigados a manter caixa de medicamentos para primeiros socorros, no campo ou nos canteiros de obras, em local acessível a seus empregados.

##### B) ATESTADO MÉDICO, ODONTOLÓGICO E PSICOLÓGICO

Reconhece-se a validade dos atestados médicos ou odontológicos, oficiais ou oficializados por credenciamento, independentemente de sua procedência, não podendo ser recusados pelo empregador.

##### C) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS OBRIGATÓRIOS

O empregador deverá preencher e fornecer ao empregado, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, quando por este for 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.

#### **D) CURSO DE PREPARAÇÃO DE CIPEIROS**

Tendo em vista as mudanças ocorridas na NR5, acorda-se que o curso de preparação dos novos membros da CIPA será ministrado, preferencialmente, pelo STIAU ou por técnicos e/ou profissionais por ele indicados, devendo as empresas liberarem os trabalhadores para realização do curso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso o curso de preparação de cipeiros seja ministrado pela própria empresa ou por terceiros contratados para tal fim, será garantido ao STIAU um tempo mínimo de 60 minutos, dentro de sua programação, para tratar de assuntos pertinentes ao tema.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nas empresas com menos de 20 empregados, será organizada, durante a vigência desta Convenção Coletiva, pelo menos uma Jornada de Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho, que contará com a participação de todos os trabalhadores e será organizada, conjuntamente, pela empresa e pelo STIAU.

#### **E) ACOMPANHAMENTO DA FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA**

O presidente e o vice-presidente da CIPA serão autorizados a acompanhar os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho e os peritos do INSS, quando a fiscalização ou perícia for relativa às atividades de atribuição da CIPA. Quando a fiscalização ou perícia for realizada em área onde exista membro efetivo da CIPA, este também será autorizado a acompanhá-la.

#### **F) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** No caso de acidentes graves ou fatais ou de doenças do trabalho, devidamente reconhecidas pelo INSS, o STIAU deverá acompanhar o processo investigatório e a elaboração da árvore de causas pela CIPA.

### **CLÁUSULA 15 - ATENÇÃO À SAÚDE**

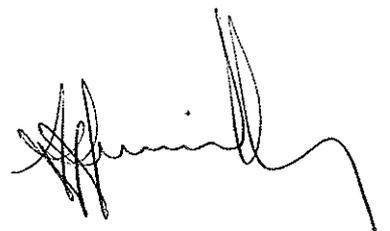
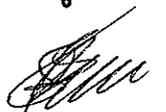
#### **A) PREVENÇÃO DO CÂNCER GINECOLÓGICO**

As empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente disponibilizarão, por ocasião dos exames periódicos, exames e testes de prevenção de câncer ginecológico para suas empregadas, sem qualquer ônus para as mesmas.

#### **B) GESTANTE - REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO**

Em casos excepcionais, será a empregada gestante remanejada da função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior a 04 (quatro) semanas antes do parto, desde que a atividade exercida ofereça riscos à gestação.

#### **C) SOCORRO DE URGÊNCIA**



Em caso de acidente, mal súbito ou parto, ficam as empresas obrigadas a transportar o trabalhador, com urgência, para local de assistência médica apropriada e depois para a residência deste, arcando com as despesas de transporte.

#### CLÁUSULA 19 - TRANSPORTE

##### A) FORNECIMENTO PELA EMPRESA

Os veículos destinados ao transporte de trabalhadores deverão satisfazer as condições de segurança e comodidade, sendo proibido o carregamento de ferramentas soltas, junto às pessoas transportadas.

##### B) TRANSPORTE NOTURNO

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.

#### CLÁUSULA 20 - GARANTIA DE EMPREGO

##### A) MÃE PUÉRPERA - PRAZO PARA COMPROVAÇÃO DO ESTADO GRAVÍDICO

Assegura-se à gestante a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez, mediante atestado médico idôneo, até 5 (cinco) meses após o parto ou até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, se mais favorável à empregada, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e de término do contrato a prazo. Presume-se como renúncia a garantia, a não comunicação ao empregador do estado gravídico, no prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da datação do aviso prévio. Dentro desse prazo terá validade de comunicação o ajuizamento de ação trabalhista, notificação judicial, comunicação do sindicato ou ressalva em recibo de rescisão.

##### B) MÃE ADOTANTE

Assegura-se à mãe adotante a garantia de emprego de 2 (dois) meses, desde que o empregador seja comunicado da adoção, no prazo de 10 (dez) dias, iniciando-se a garantia e o prazo de comunicação a contar da formalização do termo de garantia do adotado.

##### C) AFASTAMENTO POR DOENÇA

Assegura-se ao empregado afastado por motivo de doença a garantia de emprego ou salário por 60 (sessenta) dias, após o término da licença previdenciária, desde que superior a 30 (trinta) dias, ressalvados os casos de justa causa e término do contrato a prazo.

##### D) AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE TRABALHO

Assegura-se ao empregado acidentado a garantia de emprego por 180 (cento e oitenta) dias, após o término da licença previdenciária, desde que superior a 30 (trinta) dias, ressalvados os casos de justa causa e término do contrato a prazo. O período de garantia será de 12 (doze) meses a partir de 25.07.91, nos termos do Art. 118, da Lei 8.213, de 24.07.91.

##### E) SERVIÇO MILITAR - ALISTAMENTO

Assegura-se ao empregado a estabilidade no emprego, desde o alistamento para o serviço militar até 30 (trinta) dias após a liberação oficial, cabendo a ele, ao retornar, fazer a comprovação necessária.

## **F) APOSENTADORIA**

Assegura-se a garantia de emprego ao empregado nos últimos 12 (doze) meses anteriores à aposentadoria, quando tiver pelo menos 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, elevando-se a garantia para 24 (vinte e quatro) meses, quando o tempo de serviço for igual ou superior a 10 (dez) anos, desde que o empregado dê ciência ao empregador, no momento de sua demissão, de que irá aposentar-se no término do período de garantia, ficando excluídas da garantia as hipóteses de dispensa por falta grave ou motivo de força maior devidamente comprovada.

## **G) AIDS E DOENÇAS TERMINAIS**

Assegura-se aos empregados portadores do vírus HIV e atingidos por câncer, a garantia de emprego, desde que comprovados no momento da dispensa, exceto na justa causa e término de contrato a termo.

## **H) PATERNIDADE**

Assegura-se garantia de emprego pelo período de 30 (trinta) dias, contados da data do nascimento do filho, ao trabalhador que se tornar pai, excetuando-se as hipóteses de pedido de demissão, justa causa ou término de contrato a prazo determinado.

## **CLÁUSULA 21 - AUXÍLIO FUNERAL**

Falecendo o empregado, as empresas pagarão, a seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, o valor correspondente a 01 (um) salário nominal do mesmo a data do falecimento.

## **CLÁUSULA 22 - AUSÊNCIA REMUNERADA**

### **A) ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS**

Considera-se, como justificadas, a falta ao serviço, a entrada com atraso ou a saída antecipada, se necessárias para comparecimento do empregado estudante a provas escolares em curso regular de estabelecimento de ensino oficial ou legalmente reconhecido, desde que feita a comunicação ao empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, comprovando-se o comparecimento no prazo de 05 (cinco) dias da realização da prova.

### **B) ABONO DE FALTAS - FUNERAL DE SOGRO OU SOGRA**

Assegura-se ao empregado o abono de 02 (dois) dias de ausência, no caso de falecimento de sogro ou sogra, avô ou avó.

### **C) LICENÇA PATERNIDADE**

Salvo disposição legal posterior mais benéfica, assegura-se a licença paternidade remunerada pelo prazo de 05 (cinco) dias corridos, subseqüentes ao nascimento do filho, já abrangido o dia para o seu registro (Art. 473, inciso III, da CLT).

### **D) PAI ADOTANTE**

Em face ao elevado cunho social, assegura-se a licença paternidade ao pai adotante, pelo prazo de 05 dias corridos, subseqüentes à adoção, já abrangido o dia para o seu registro.

### **E) ACOMPANHAMENTO AMBULATORIAL/HOSPITALAR**

Assegura-se ao empregado a ausência remunerada de 01 (um) dia por semestre para consulta médica de filho menor ou dependente previdenciário até 06 (seis) anos de idade, comprovada por atestado médico, apresentado nos 02 (dois) dias subseqüentes à ausência.

#### CLAUSULA 23 - 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.

#### CLAUSULA 24 - AMAMENTAÇÃO - OPÇÃO PELO SALÁRIO OU ADICIONAL

Fica garantido à empregada-mãe, na hipótese de inobservância pelo empregador do disposto no Art. 389, parágrafos 1 e 2, da CLT, o direito de optar pelo recebimento dos salários normais no período de amamentação do filho, consoante o art. 396 da CLT, sem prestação de serviços, ou de prestar serviços no período com direito ao recebimento adicional do equivalente a 01 (um) salário mínimo, mensalmente, até o término da amamentação.

#### CLAUSULA 25 - LANCHE

As empresas fornecerão lanche gratuito a todos os trabalhadores, no início da jornada normal de trabalho, da jornada extraordinária e da jornada predominantemente noturna.

#### CLAUSULA 26 - CESTA BÁSICA

As empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente manterão, expressamente, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, as cestas básicas ou tickets já fornecidos, nos moldes praticados até a presente data.

#### CLAUSULA 27 - ROUPAS E CALÇADOS DE TRABALHO

Assegura-se o fornecimento de 02 (dois) uniformes, quando exigido o seu uso pelo empregador, com renovação proporcional ao desgaste.

#### CLAUSULA 28 - SEGURO DE VIDA COLETIVO - FUNÇÕES DE RISCO

Os empregadores ficam obrigados a adotar seguro de vida e de acidentes para os empregados que exerçam funções de risco acentuado, como os de transportes de valores, empregados em viagem, os vigilantes e os motoristas de transporte rodoviário, devendo o valor do seguro ser fixado pelo Conselho Paritário, de empresa, ou, na inexistência deste, por acordo entre o sindicato e o empregador.

#### CLAUSULA 29 - FORNECIMENTO DE CÓPIA DE CONTRATO DE TRABALHO

As empresas fornecerão, a todos os trabalhadores, cópias de seus contratos de trabalho, desde que a contratação se dê por escrito, por se tratar de documento comum as partes.

#### CLAUSULA 30 - READMISSÃO

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

#### CLAUSULA 31 - PAGAMENTO DOS DIAS A DISPOSICÃO

Assegura-se ao empregado o direito ao recebimento de salários em relação aos dias em que, embora tenha estado à disposição do empregador, não houve prestação de serviços em virtude de

fatores climáticos, de problemas com máquinas ou instrumentos de trabalho, ou de decisão unilateral do empregador ou ainda por não ter sido apanhado no local próprio pelo transporte fornecido pelo empregador.

#### **CLAUSULA 32 - PAGAMENTO POR PRODUÇÃO, PEÇAS OU TAREFAS**

Aos empregados que recebam por produção, peças ou tarefas, fica assegurada a percepção do salário integral, quantificado pela média do salário pago na semana anterior, quando, por culpa do empregador, for impossível a realização da obrigação, ressalvadas as condições mais favoráveis estabelecidas pelas partes.

#### **CLAUSULA 33 - DESCONTOS AUTORIZADOS**

##### **A) CONVÊNIOS DO STIAU**

As empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados, despesas médicas, odontológicas e psicológicas realizadas através de convênios do STIAU, desde que expressamente autorizadas pelo empregado.

##### **B) MENSALIDADE DE ASSOCIADO DO STIAU**

As empresas descontarão dos salários de seus empregados a mensalidade devida ao STIAU, desde que devidamente autorizadas, depositando, mensalmente, os valores respectivos em conta em nome do STIAU, e usando formulário próprio que será fornecido por este. As empresas enviarão ao STIAU listagem contendo os nomes dos trabalhadores que tiverem mensalidades descontadas, e os respectivos valores, até 10 (dez) dias depois de efetuado o referido desconto.

##### **C) RESPEITO ÀS DECISÕES DAS ASSEMBLÉIAS**

Observando-se o disposto no Art. 462, caput, da CLT e o Art. 8º da Constituição Federal, as empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente se comprometem a descontar de todos os trabalhadores da categoria profissional, sindicalizados ou não, as contribuições financeiras aprovadas pela Assembléia Geral da Categoria Profissional em favor do STIAU.

##### **D) RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO STIAU**

As empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente descontarão dos salários de seus trabalhadores as contribuições financeiras devidas ao STIAU, efetuando o repasse dos valores descontados até o dia 10 de cada mês, através de boleto bancária emitida pelo Sindicato.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas deverão informar ao STIAU até, no máximo, o dia 25 do mês anterior ao do repasse, os valores previstos para serem descontados a título de mensalidade, taxa de fortalecimento e contribuição sindical.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Com base nas informações fornecidas pelas empresas, o STIAU confeccionará as respectivas boletas bancárias, uma para cada tipo de desconto, a quais deverão ser entregues às empresas, impreterivelmente, até o dia 07 do mês do repasse.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas são responsáveis por informar ao STIAU os valores que serão lançados nas boletas. Caso alguma empresa não informe o valor dos descontos previstos até o dia 25 do mês anterior ao do repasse, as respectivas boletas serão emitidas com os mesmos valores do mês precedente, devendo as eventuais diferenças ser compensadas nas boletas do mês subsequente.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O vencimento da boleta relativa à contribuição sindical será sempre no último dia útil do mês subsequente ao desconto, conforme previsto em Lei.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As Empresas deverão enviar ao STIAU a relação nominal dos trabalhadores contribuintes, o seu cargo ou função e o valor do desconto individualizado, no prazo máximo de 2 (dois) dias após o pagamento da respectiva boleta.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os prazos previstos neste item serão automaticamente prorrogados para o primeiro dia útil subsequente, caso venham a cair em sábados, domingos ou feriados.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** No caso de atraso no repasse ou repasse a menor de contribuições financeiras descontadas em folha de pagamento em favor do STIAU, será cobrado juros de mora de 10% sobre o montante retido, na forma do parágrafo único do Art. 545 da CLT, mais 1% por mês ou fração subsequentes.

**PARÁGRAFO OITAVO:** No caso de repasse da contribuição sindical fora de prazo, a multa a ser cobrada será de 10% nos 30 primeiros dias, mais 2% por mês subsequente; juros de mora de 1% ao mês ou fração; e correção monetária pela variação da UFIR, conforme determina o Art. 600 da CLT.

**PARÁGRAFO NONO:** O custo do processamento bancário da boletas será dividido igualmente entre o STIAU e as empresas, sendo que a parcela das empresas será acrescida automaticamente na própria boleta, a título de "taxa de expediente".

#### **CLÁUSULA 34 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (TAXA DE FORTALECIMENTO)**

Conforme discutido e deliberado na Assembléia Geral, realizada dia 08 de agosto 2006, pelo STIAU, as empresas integrantes da categoria econômica se obrigam a descontar, no pagamento referente ao mês de novembro de 2006, a importância correspondente a 2,0% (dois inteiros por cento), incidente sobre o salário nominal corrigido de cada empregado, associado ou não ao STIAU, a título de contribuição assistencial sindical (taxa de fortalecimento), limitando o valor desta contribuição ao montante de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O valor previsto nesta cláusula deverá ser depositado na conta-corrente nº. 500.034/4, na Caixa Econômica Federal, agência da Praça Osvaldo Cruz, nº 390, Uberlândia - MG, até o dia 10 de dezembro de 2006, através de boleta bancária a ser emitida pelo STIAU, conforme previsto na Cláusula 33, letra "e" - Recolhimento das contribuições devidas ao STIAU.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas deverão informar ao STIAU o valor correspondente ao descontado dos trabalhadores e que será depositado conforme CAPUT e parágrafo primeiro desta Cláusula até o dia 03 de dezembro de 2006 e no prazo máximo de 10 (dez) dias após o referido repasse, as empresas deverão enviar ao STIAU a relação nominal dos trabalhadores contribuintes e o valor descontado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados admitidos na vigência do presente instrumento também se submeterão ao desconto previsto no caput, porém efetuado nos meses subsequentes à admissão, mantendo-se os demais prazos previstos nesta cláusula e seus parágrafos.

**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.

#### CLAUSULA 35 - ASSOCIAÇÕES, CONVÊNIOS, SEGUROS E GRÊMIOS

Fica proibida qualquer obrigatoriedade de adesão por parte do empregado, a seguro de vida em grupo. Os descontos a título de seguro de vida só poderão ser efetuados com a prévia autorização do trabalhador e respeitado o direito de desistência, o qual terá efeito imediato.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não terá validade jurídica nenhuma cláusula de Contrato de Trabalho que associe de forma genérica, por simples adesão, o trabalhador a qualquer tipo de associação, clube, convênio, seguro de vida ou grêmio. Tal situação dependerá de autorização expressa e específica do trabalhador, a quem deverá ser fornecida cópia para que produza os devidos efeitos.

#### CLAUSULA 36 - RECEBIMENTO DA DIRETORIA DO SINDICATO

A Diretoria do STIAU será recebida pela direção ou preposto da empresa, mediante prévia comunicação escrita, com 01 (um) dia útil de antecedência, da qual conste a pauta dos assuntos a serem tratados.

#### CLAUSULA 37 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções sindicais, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

#### CLAUSULA 38 - RAIS E RELAÇÃO DE EMPREGADOS - ENVIO AO SINDICATO

Fica estabelecido que as empresas encaminharão à entidade sindical uma cópia da RAIS, para efeito de programação dos projetos assistenciais a serem por ela desenvolvidos, durante a vigência da presente Convenção Coletiva.

#### CLAUSULA 39 - ELEIÇÕES SINDICAIS

Por ocasião da realização das eleições para a diretoria do STIAU, as empresas permitirão o livre acesso a suas dependências, de componentes das mesas coletoras de votos, assim como de fiscais e demais pessoas autorizadas.

#### CLAUSULA 40 - DIRIGENTE SINDICAL - LIBERAÇÃO

Os dirigentes sindicais serão liberados de suas atividades para o exercício de suas atividades sindicais, no limite máximo de 12 (doze) dias no ano, sem prejuízo da remuneração e de quaisquer benefícios, devendo as EMPRESAS ser comunicadas, por escrito, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência, excluindo-se sábados, domingos e feriados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Além do previsto no caput, será liberado um dirigente sindical para prestar serviços à Comissão de Conciliação Prévia (CCP), prevista na cláusula 44 deste instrumento, durante os trabalhos da mesma.

#### CLAUSULA 41 - QUADRO DE AVISOS

Serão reservados locais para afixação de avisos do Sindicato em recinto interno e apropriado para tal nas empresas, limitados os avisos, 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 trabalhadores ou à categoria econômica e assuntos de natureza político-partidária. Os avisos, devidamente rubricados pelo Sindicato, serão previamente encaminhados à empresa, que os aprovará e afixará no prazo compatível com o assunto, sendo

garantido, no entanto sua afixação num prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após terem sido recebidos, excluindo-se sábados, domingos e feriados.

#### CLAUSULA 42 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas representadas pelo sindicato econômico conveniente fornecerão aos seus trabalhadores, no ato do pagamento, comprovante de pagamento de salários contendo a identificação do empregador e do trabalhador, 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.

#### CLAUSULA 43 - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGACAO LEGAL

Sujeita-se o empregador ao pagamento de multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do salário mensal do empregado prejudicado, em favor deste, incidindo sobre cada violação, na hipótese de transgressão de Convenção Coletiva ou de qualquer preceito legal.

#### CLAUSULA 44 - COMISSAO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - INSTITUIÇÃO

Os Sindicatos convenientes, com fulcro na Lei nº 9.958, de 12.01.2000, publicada no DOU, de 13.01.2000, instituem, a partir desta Convenção Coletiva de Trabalho, a “CCP - Comissão de Conciliação Prévia” do setor de Arroz e Cereais, com caráter intersindical, de composição paritária, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, sendo composta de representantes dos empregados, cuja representação será exercida por profissionais indicados pelo Sindicato Profissional, através de regular instrumento de procuração e, de outro lado, de representantes dos empregadores, também serão representados por profissionais indicados através de regular instrumento de procuração pelo Sindicato Patronal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à “CCP - Comissão de Conciliação Prévia”, independentemente de haver sido ou não instituída comissão no âmbito da empresa.

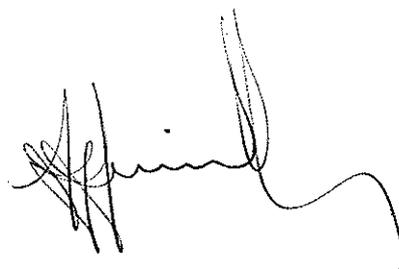
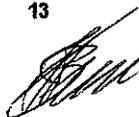
**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O termo de conciliação expedido pela “CCP - Comissão de Conciliação Prévia” é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, na forma da lei.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As normas, atos, resoluções e demais disposições que visem a regulamentação dos procedimentos da “CCP - Comissão de Conciliação Prévia”, visando o pleno atendimento das atribuições previstas no “caput” desta cláusula, além dos previstos na cláusula 45 deste instrumento, serão lavrados e assinados pelos representantes legais dos sindicatos convenientes e somente pelos signatários poderão ser revogadas.

#### CLAUSULA 45 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - REGULAMENTO

Conforme disposto na cláusula 44 deste instrumento, os sindicatos convenientes instituem, através da presente cláusula, o Regulamento Interno da Comissão de Conciliação Prévia (CCP) do Setor de Arroz e Cereais, que se regerá pelas seguintes normas:

1 – Objeto da Comissão de Conciliação



A comissão de Conciliação tem por objeto apreciar demanda de natureza trabalhista a ela submetida, por escrito ou reduzido a termo por qualquer dos membros integrantes da Comissão, sendo entregue cópia contendo data e assinatura pelo membro aos interessados.

- A. A "CCP", em face de previsão legal, é pressuposto processual, contudo, sem impedir o livre acesso ao Poder Judiciário, constitucionalmente previsto, mas tão somente de se esgotarem as negociações em vias extrajudiciais.
- B. Não se sujeitam à atuação da "CCP" quaisquer que sejam seus valores, controvérsias acerca da existência ou não do vínculo de emprego, salvo se houver reconhecimento do mesmo e conseqüente anotação na CTPS.

## 2 - Reclamações Trabalhistas

Os sindicatos convenientes serão responsáveis por esforços rápidos com a finalidade de resolverem as reclamações individuais ou coletivas, entre empregados ou ex-empregados e as empresas integrantes das respectivas categorias, sendo facultado ao empregador fazer-se substituir pelo preposto empregado, devidamente e expressamente indicado, desde que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o preponente.

- A. As questões previstas no caput deste inciso serão discutidas administrativamente, entre os empregados requerentes e as empresas requeridas perante a "CCP", sem intervenção de terceiros, no 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, contendo pedido certo ou determinado com a indicação do valor correspondente, da reclamação pelo(s) empregado(s), SINDICATO ou EMPRESAS, dispondo a parte reclamada de igual prazo, sucessivo, para apresentar sua resposta, podendo, ainda, ser ajustada entre as partes, a prorrogação deste prazo.
- B. Se não se chegar à resolução do conflito no prazo estabelecido, será lavrada "ata de negociação", registrando-se resumidamente os atos essenciais, as afirmações fundamentais das partes e as informações úteis à solução do conflito trazido pelas partes, validadas pelas partes, fornecida cópia ao empregador, contendo declarações da tentativa de conciliação frustrada, descrevendo seu objeto, devidamente assinada pelos membros da "CCP", resguardando-se o direito ao ajuizamento de ação perante o órgão competente da Justiça, sendo obrigatória a juntada à eventual propositura de ação.
- C. Quando a condição prevista no caput deste inciso não for observada e o acesso ao Poder Judiciário ocorrer antes de esgotada a fase prevista na letra "A", deverá a parte acionada requerer a suspensão do andamento do processo instaurado pelo mesmo prazo previsto na letra "A". Se deferida a suspensão do andamento do processo, caberá ao acionado comunicar à "CCP", enviando cópia da ação ajuizada, com a finalidade de cumprir as formalidades previstas no caput deste inciso, cujo prazo contará a partir do deferimento da suspensão e /ou recebimento da intimação.
- D. Os procedimentos e conclusão da negociação, individual ou coletiva, previstos neste inciso, deverão ser registrados em ata a ser lavrada a termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da "CCP", fornecendo cópias às partes, cuja apresentação se torna obrigatória como pressuposto para a propositura de ação perante a Justiça Especializada, sem a qual, desde já, acordam e requerem as partes, a suspensão do processo em prazo equivalente ao previsto na letra "A" até que sejam cumpridas as formalidades previstas, visando uma tentativa de acordo.

- E. As disposições previstas no caput deste inciso prevalecerão, mesmo após o desligamento do empregado.
- F. Os sindicatos convenientes se obrigam a ratear em parcelas iguais as despesas mensais de manutenção da "CCP", incluindo-se nestas despesas as referentes ao pagamento de funcionário, encargos legais, materiais de escritório e informática, além de outras necessárias ao bom desempenho das tarefas aqui convencionadas.

#### CLÁUSULA 46 - VALIDADE / VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva do Trabalho terá vigência de 12 meses, iniciando-se retroativamente em 01 de setembro de 2006 e findando-se em 31 de agosto de 2007.

#### CLÁUSULA 47 - MANUTENÇÃO DA DATA-BASE

Fica a data-base mantida em 1º (primeiro) de setembro.

E, estando as partes devidamente ajustadas, assinam a presente convenção em 07 (sete) vias, de igual teor e forma, a qual será depositada na Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais, nos termos do Artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Uberlândia (MG), 13 de novembro de 2006.

  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de  
Alimentação e Afins de Uberlândia - STIAU  
Coordenador Geral

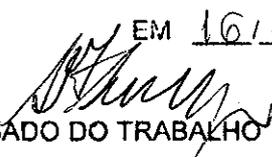
  
Sindicato da Indústria do Arroz do  
Estado de Minas Gerais  
Presidente

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
DELEGACIA REGIONAL EM MINAS GERAIS

NOS TERMOS DO ART 614  
CLT REFERO O PEDIDO DE DEPOSITO  
DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA  
DE TRABALHO, RENOVAÇÃO DO P.T. C. 0001  
Nº 46248 & 145/2006-47

REGISTRADA E ARQUIVADA  
NESTA SDT/MG SOB O Nº 230/06

EM 16/11/06

  
SUBDELEGADO DO TRABALHO

Sebastião Alves da Silva Filho  
Auditor Fiscal do Trabalho  
Mat. SIAPE 00253549-1/CIF 30098-5  
Subdelegado do Trabalho em Uberlândia