

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG002159/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/07/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR025386/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46248.001106/2010-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/07/2010

SIND TRABS NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE UBE, CNPJ n. 25.634.452/0001-56, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ANGELA APARECIDA DE SOUZA BARBOSA;  
E  
SADIA S.A., CNPJ n. 20.730.099/0088-45, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). LAERCIO PIROLI;  
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2010 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES DA SADIA S/A - UNIDADE DE UBERLÂNDIA-MG**, com abrangência territorial em **Uberlândia/MG**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

REAJUSTE SALARIAL

### **Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA QUARTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

# **Acordo Coletivo de Trabalho**

# Sadia S.A. □ Unidade de Uberlândia- MG 2009/2010

---

**Sindicato dos Empregados: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE UBERLÂNDIA - STIAU**, entidade inscrita no CNPJ sob nº 25.634.452/0001-56, com Registro Sindical nº 016.088.07111-8 e sede na Rua Benjamim Constant, nº 529, Bairro Aparecida, CEP. 38.400-678, na cidade de Uberlândia-MG, 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**.

---

**Empresa: SADIA SA**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 20.730.099/0001-94, na cidade de Uberlândia-MG sediada na rua Coronel José Teófilo Carneiro, nº 1001, bairro São José, CEP. 38.401-344, representada, neste ato, pelo representante legal, Laércio Pirolli, portador do CPF nº 595.927.029-34, ao final assinado, doravante denominada de **EMPRESA**.

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

## 1 **REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em **1º de setembro de 2009** em 5,44% (cinco vírgula quarenta e quatro por cento).

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em **1º de janeiro de 2010**, com o percentual de 0,56% (zero vírgula cinqüenta e seis por cento).

### **Parágrafo primeiro - Limite de aplicação hierárquica**

Em relação aos empregados que exercem funções ao 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 a reajuste salarial.

### **Parágrafo segundo □ Do Aprendiz**

Os aprendizes, contratados sob o regime das Leis 10.097, de 19/12/2000, Lei

n.º 11.180, de 26/09/2005 e Decreto n.º 5.598, de 01/12/2005 não estão sujeitos às cláusulas e condições aqui acordadas. Aos aprendizes será assegurado o pagamento com base no salário mínimo definido em âmbito nacional.

## **2 PISO SALARIAL**

Os pisos salariais serão corrigidos nos mesmos percentuais da cláusula 1, ficando da seguinte forma:

Parágrafo primeiro - A partir de **01 de setembro de 2009**, o piso salarial de ingresso passa a ser de R\$ **530,00** (Quinhentos e trinta reais), o qual será pago durante o contrato de experiência. Após o período experimental, este valor, automaticamente, passará a ser de R\$ **605,00** (Seiscentos e cinco reais).

Parágrafo segundo - A partir de **01 de janeiro de 2010**, o piso salarial de ingresso passa a ser de R\$ **534,00** (Quinhentos e trinta e quatro reais), o qual será pago durante o contrato de experiência. Após o período experimental, este valor, automaticamente, passará a ser de R\$ **610,00** (Seiscentos e dez reais).

## **3 CESTA BÁSICA**

Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho a **EMPRESA** concederá 1 (uma) cesta básica por mês em produtos alimentícios de boa qualidade, composta com os seguintes itens:

15 kg de arroz  
05 kg de açúcar cristal  
01 Kg de macarrão  
03 (900 ml) de óleo de soja  
03 Kg de feijão  
01 Kg de farinha de trigo  
02 lata (250gr.) de extrato de tomate  
01 Kg sal  
500 gr de café  
500 gr. de doce

**Parágrafo primeiro** □ Com relação a qualidade dos produtos o Sindicato e a Empresa analisarão, em conjunto, eventual quebra de qualidade dos mesmos. Na data-base de setembro de 2010, 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:**

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 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 ao nível de Diretoria, Gerência e Força de Vendas.

## **4 HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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

### **Parágrafo primeiro □ HE com adicional de 75%:**

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

### **Parágrafo segundo □ HE com adicional de 100%:**

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

### **Parágrafo terceiro □ Reflexos da HR:**

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

## **5 ADICIONAL NOTURNO**

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

## **6 FERIADOS**

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

## **7 COMPENSAÇÃO DE HORAS**

É facultado o acréscimo de horas suplementares, em número não excedente a 02 (duas) horas, na jornada diária, 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 escala de trabalho ou 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 30 (trinta) dias, este, entendido como o período de apuração do ponto, sem qualquer acréscimo salarial, desde que não seja ultrapassado o limite de 10:00 (dez horas) diárias e 25:00 (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, sendo que, 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), porventura existente, deverá ser automaticamente pago como hora extra. Havendo horas negativas (saldo devedor de horas em relação à jornada normal), estas também poderão ser descontadas do empregado, exceto se essas horas permanecerem por ausência de convocação por parte da **EMPRESA**. O saldo de horas negativas, em qualquer hipótese, também não pode ser descontado em caso de dispensa sem justa causa ou aposentadoria. Por outro lado, em qualquer hipótese, 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.

## 9 ESCALA MÓVEL DE FOLGAS

A partes firmam a adoção de escalas de trabalho, podendo a empresa adotar aquelas que constam na presente cláusula e ainda, comprometem-se em, quando necessária nova organização das escalas de trabalho, seja o SINDICATO notificado antecipadamente para as providências junto aos empregados envolvidos através de um aditivo ao presente Acordo Coletivo.

### 9.1 - Escalas de Trabalho:

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

**Avicultura:** áreas de produção, inclusive carga/descarga, conforme necessidade da empresa.

**Incubatórios (Diamante/Goiânia):** áreas de produção, inclusive carga/descarga, conforme necessidade da empresa

**Suínocultura:** áreas de produção, inclusive carga/descarga, conforme necessidade da empresa.

**Fábrica de Ração:** setores de recebimento e classificação de grãos, conforme necessidade da empresa, especialmente no período de safra de grãos.

**Frigorífico de Suínos:** higienização e limpeza.

**Manutenção:** mecânica, elétrica e industrial, tratamento de efluentes, caldeiras, fábrica de farinha, sala de máquinas; em todas as plantas, conforme necessidade da empresa.

**Abatedouro de Aves:** higienização e limpeza.

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

9.1.1.2 Os feriados trabalhados que recaírem entre as folgas serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, de acordo com o item 9.1.1.1 desta cláusula, bem como aqueles que recaírem no primeiro dia do conjunto de 02 (duas) folgas consecutivas.

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

9.1.1.4 Nos serviços que exijam trabalho ininterrupto, poderá ser estabelecida

escala de revezamento, mensalmente organizada, podendo ser semanal ou múltiplos de semanas completas, de maneira que prevaleça sempre o revezamento entre os que exercem a mesma função, quer em escalas diurnas, quer em noturnas.

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

9.1.2 **Escala 6 x 1 (seis dias consecutivos de trabalho por um dia de folga), com jornada de 07:20 diárias, compreendida por 02 (duas) turmas, sendo:** a) 1ª Turma: de domingo à sexta-feira, com folga no sábado e uma vez a cada sete semanas com folga no domingo; e, b) 2ª Turma: de segunda-feira à sábado, com folga no domingo e uma vez a cada sete semanas com folga no sábado;

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

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

- **No Incubatório Jaraguá:** sala de máquinas.

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

- Suinocultura (maternidade), conforme necessidade da empresa.

**Parágrafo Primeiro**  **Vigência Retroativa**

As escalas previstas neste instrumento têm aplicação retroativa, abrangendo também os acordos 2007/2008 e 2008/2009, dos quais, fica sendo parte integrante.

## **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**  **Tolerância para entrada e saída**

O espaço de tempo registrado no cartão-ponto, igual ou inferior a 5min00seg (cinco minutos) imediatamente anteriores e posteriores ao início e término 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, o empregado terá uma tolerância de 5min 00seg (cinco minutos) no início e final da jornada normal de trabalho, e, ainda, a empresa se dispõe a manter o fornecimento de lanche conforme sistema/política interna de fornecimento de lanche.

**Parágrafo segundo** □ **Período de apuração**

O período de fechamento do cartão ponto para efeito de horas normais e extras e seus respectivos pagamentos, será do dia 16 do mês anterior ao dia 15 do mês corrente.

## 11 REUNIÕES E CURSOS OBRIGATÓRIOS

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

## 12 EMPREGADO ESTUDANTE

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

**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 e desde que seja a **EMPRESA** pré-avisada com, pelo menos, 48:00 (quarenta e oito horas) de antecedência, serão consideradas justificadas e abonadas, ficando, ainda, esse abono, condicionado à apresentação, em igual prazo, do comprovante de realização do exame, contado da data de sua realização. O benefício previsto nesta cláusula se aplica também quando da realização de provas de vestibular, desde que cumpridas as demais condições previstas.

## 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 mesma **EMPRESA** e a quem, comprovadamente, falte o máximo de 12 (doze) meses para aposentar-se por tempo de serviço ou idade, em seus prazos mínimos, a **EMPRESA** reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, com base no último salário reajustado pelos índices previdenciários, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, sem que esta liberalidade implique em vínculos empregatícios ou quaisquer outros direitos.

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 , *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 10º (décimo) dia contado da data de aceitação, pela **EMPRESA**, do pedido de liberação, limitado, porém, ao prazo máximo estabelecido no parágrafo 6º, do art. 477, da C.L.T.

**Parágrafo único:** Para os empregados que exercem funções técnicas, administrativas e estratégicas a empresa avaliará a solicitação da dispensa.

### 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:

O empregado dispensado sem justa causa, por iniciativa da empregadora, e que contar com mais de 10 (dez) anos de trabalho contínuo à mesma EMPRESA, além dos 30 dias do aviso prévio previsto nesta cláusula, concederá mais trinta dias a título de  aviso prévio em dobro , *totalizando 60 (sessenta) dias indenizados, sendo que, o aviso prévio adicional de que trata esta cláusula não será computado como tempo de serviço do empregado, sendo vedada, portanto, sua projeção para todos os efeitos.*

### 16.4 Declaração de Trabalho

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

## 17 FÉRIAS

### Parágrafo primeiro 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.

**Parágrafo segundo** □ **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.

**Parágrafo terceiro** □ **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 depto médico da empresa, a empresa garantirá o pagamento integral de seu salário, a título de adiantamento de benefícios 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 de 60 (sessenta) minutos ao **SINDICATO** dentro da programação do treinamento de Cipeiros e da SIPAT, devendo este informar o conteúdo programático e o palestrante que abordará o tema da Saúde do Trabalhador à Segurança do Trabalho para fins de organização dos eventos. Não haverá discussão de assuntos de natureza política-partidária bem como, situações que possam ser desrespeitosas em relação a **EMPRESA** e seus prepostos.

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

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

## 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 fizer uso obrigatório e permanente de lentes corretivas e que deles necessitar 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 e validados pelo serviço médico da **EMPRESA** no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis da data do atendimento, excluindo os feriados, sábados e domingos, contra-recibo.

**Parágrafo segundo:** Os casos de atestados de doença profissional, assim entendida aquela produzida ou desencadeada pelo trabalho desenvolvido pelo empregado, peculiar a determinada atividade na **EMPRESA** e relacionada diretamente com o seu exercício, com afastamento superior a 15 (quinze) dias, serão comunicados ao **SINDICATO** no prazo máximo de 02 (dois) dias do seu recebimento pela EMPRESA.

## 22 TRANSPORTE

### **Parágrafo primeiro** □ **Fornecimento de Transporte e** □ **horas in itinere** □:

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

### **Parágrafo terceiro** □ **Horário noturno**:

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

## 23 **AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

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

## 24 **COMPLEMENTO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

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

- a) a complementação acrescida do valor do benefício previdenciário deverá ser igual ao salário líquido do empregado beneficiado;

- b) será concedida por um período máximo de 06 (seis) meses, a contar da data do afastamento;
- c) será devida somente aos empregados com salários até 05 (cinco) vezes o Piso Salarial 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 esse fim, não serão consideradas as interrupções previstas em Lei e neste **ACORDO**.

## **25 GARANTIA DE EMPREGO**

- a) Assegura-se ao empregado acidentado a garantia de emprego por 12 (doze) meses, nos termos da Lei nº 8.213, de 24.07.91;
- b) Fica garantido o emprego à gestante, desde a concepção até 90 (noventa) dias contados a partir do término do salário-maternidade, salvo renúncia a este benefício pela empregada, assistida pelo Sindicato, dispensa por justa causa ou desligamento espontâneo. Ocorrendo demissão imotivada de gestante, por iniciativa da **EMPRESA**, a funcionária deverá comunicar, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data da comunicação da dispensa, seu estado gravídico, através de atestado médico, para a revogação da demissão e o restabelecimento do contrato de trabalho, sem prejuízo de quaisquer de seus direitos;
- c) Fica garantido o emprego à mãe adotante no prazo de 30 (trinta) dias contados a partir do término da licença previdenciária, desde que comunicado 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 funcionárias até 06 (seis) meses após o término do salário-maternidade, nos termos da Portaria MTb. n.º. 3.296, de 03 de setembro de 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 SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

## 28 MEDIDAS DISCIPLINARES

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

## 29 UTILIDADES

As utilidades porventura fornecidas pela **EMPRESA** a 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.

## 30 DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A **EMPRESA** poderá descontar mensalmente dos salários dos seus empregados, além dos descontos previstos em Lei, os referentes a Contribuições à Associação Recreativa e Esportiva, empréstimos pessoais, seguro de vida, refeições, planos de previdência privada, convênios com farmácia, assistência médica, prestações e quitação de empréstimos junto a Fundação Atílio F. Xavier Fontana, PPS, aquisição de produtos e/ou bens da própria **EMPRESA**, empréstimo em consignação conforme legislação específica (Lei n. 10.820/03), desde que autorizados pelo empregado.

### **Parágrafo único** **Desconto de mensalidade sindical**

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

### 31 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, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após seu recebimento, excluindo-se sábados, domingos e feriados.

### 32 LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais serão liberados até 12 (doze) dias no ano, sendo tal liberação remunerada e sem qualquer tipo de prejuízo para o empregado, para que os mesmos participem em eventos da categoria, mediante comunicação expressa, com antecedência mínima de cinco dias úteis, excluídos sábados, domingos e feriados. Caso ocorra, excepcionalmente, necessidade de liberação em número superior ao previstos nesta cláusula, a **EMPRESA** compromete-se em avaliar mediante entendimento direto com o **SINDICATO**.

Parágrafo primeiro □ 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) Dois membros da Diretoria, à escolha do **SINDICATO**, pelo período de vigência do presente ACORDO;

### 33 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.

### 34 ELEIÇÃO SINDICAL

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

### 35 INCENTIVO A LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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

### 36 PROGRAMAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA

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

### 37 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.

#### **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), **SINDICATO** ou **EMPRESA**. A parte demandada disporá de igual prazo, sucessivo, para apresentar sua resposta, podendo ainda ser ajustada a prorrogação deste prazo. Se não se chegar à resolução do conflito no prazo estabelecido, será lavrada "ata da negociação", validada pelas partes, resguardando-se o direito ao ajuizamento de ação perante o órgão competente da Justiça.

#### **Parágrafo segundo:**

Os procedimentos e conclusão da negociação, individual ou coletiva, previstos nesta CLÁUSULA, deverão ser registrados em ata a ser lavrada e assinada entre as partes, cuja apresentação se torna necessária como pressuposto para a propositura de ação perante à 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.

## 38 DÍSSÍDIOS COLETIVOS

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

## 39 DESCONTOS AUTORIZADOS POR ASSEMBLÉIA

Conforme discutido e deliberado na assembléia geral ordinária dos trabalhadores da Sadia, realizada pelo Sindicato no dia 18 de setembro de 2.009, a Empresa deverá descontar do pagamento de seus empregados, a título de contribuição assistencial, a importância correspondente a **3 % (três inteiros por cento)**, incidente sobre o salário nominal corrigido de cada empregado, associado ou não ao Sindicato, 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 do mês de abril de 2010.

### **Parágrafo primeiro**

Os valores previstos nesta cláusula deverão ser depositados na conta corrente n. 500.034/4, Caixa Econômica Federal, agência da Praça Osvaldo Cruz, 390, Uberlândia-MG, através de crédito bancário até 10 (dez) dias após o desconto, fornecendo no mesmo prazo 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 ao ser efetuado no mês subsequente a admissão, limitado este desconto à folha de pagamento de agosto de 2010.

### **Parágrafo terceiro**

Conforme aprovado também pela assembléia geral supracitada, subordinase, expressamente, o desconto da contribuição assistencial, a não oposição dos empregados, manifestada até **10 (dez) dias** após a assinatura deste instrumento, iniciando-se este prazo no dia **29/03/2009** e findando-se no dia **07/04/2010**. A oposição deverá ser manifestada através de requerimento individual e de próprio punho, escrito em folha inteira, formato A4, com ou sem pauta, em duas vias, a ser entregue pessoalmente e contra-recibo na Secretaria do Sindicato. A via devidamente protocolada pela entidade sindical é instrumento hábil para comprovar, perante a Empresa, a oposição ao referido desconto.

## 40 DO RECONHECIMENTO DO SINDICATO

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

**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** dever denunciar à lide o **SINDICATO**. Neste caso, o **SINDICATO** reembolsará **EMPRESA** os recolhimentos relativos às Contribuições Sindicais eventualmente obtidos judicialmente pela outra entidade classista profissional desde que haja sentença judicial transitada em julgado.

#### 41 **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, corrigi-lo.

#### 42 **DATA-BASE**

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

#### 43 **VIGÊNCIA**

O presente acordo coletivo de trabalho terá duração de 1 (um) ano, iniciando-se em 1º de setembro de 2009 e terminando em 31 de agosto de 2010.

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

E, estando as partes devidamente ajustadas, assinam o presente instrumento em três vias, iguais em teor e forma, cujas cláusulas serão devidamente transmitidas ao sistema MEDIADOR do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) pelo SINDICATO acordante e visualizadas pela EMPRESA, após o que, estando tudo em conformidade com este termo, o protocolo de requerimento respectivo será assinado pelas partes e depositado na **Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Uberlândia**, nos termos do Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e da Instrução Normativa SRT/MTE nº 11, de 24 de março de 2009.

Uberlândia-MG, 16 de Outubro de 2009.

---

STIAU  
Humberto de Barros Ferreira  
CPF 672.080.456-15

---

SADIA S.A.  
Laércio Pirolli  
CPF 595.927.029-34

## 44 SUMÁRIO

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

<u>25</u>	<u>GARANTIA DE EMPREGO</u>	12
<u>26</u>	<u>AUXÍLIO-CRECHE</u>	13
<u>27</u>	<u>SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO</u>	13
<u>28</u>	<u>MEDIDAS DISCIPLINARES</u>	13
<u>29</u>	<u>UTILIDADES</u>	13
<u>30</u>	<u>DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO</u>	13
<u>31</u>	<u>QUADRO DE AVISOS</u>	14
<u>32</u>	<u>LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS</u>	14
<u>33</u>	<u>RECEBIMENTO DIRETORIA DO SINDICATO</u>	14
<u>34</u>	<u>ELEIÇÃO SINDICAL</u>	15
<u>35</u>	<u>INCENTIVO A LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA</u>	15
<u>36</u>	<u>PROGRAMAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA</u>	15
<u>37</u>	<u>RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS</u>	15
<u>38</u>	<u>DÍSSÍDIOS COLETIVOS</u>	16
<u>39</u>	<u>DESCONTOS AUTORIZADOS POR ASSEMBLÉIA</u>	16
<u>40</u>	<u>DO RECONHECIMENTO DO SINDICATO</u>	16
<u>41</u>	<u>MULTA</u>	17
<u>42</u>	<u>DATA-BASE</u>	17
<u>43</u>	<u>VIGÊNCIA</u>	17
<u>44</u>	<u>SUMÁRIO</u>	18

ANGELA APARECIDA DE SOUZA BARBOSA  
Membro de Diretoria Colegiada  
SIND TRABS NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE UBE

LAERCIO PIROLI  
Gerente  
SADIA S.A.

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