

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002794/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/11/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064072/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46301.002142/2012-60
DATA DO PROTOCOLO: 30/10/2012

SIND.DOS TRABALHAD.NAS IND. DA ALIMENTACAO, EM COOPER.,
AGRO, CNPJ n. 03.107.073/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente,
Sr(a). VALDIR AZEREDO E SILVA;

E

SEARA ALIMENTOS S/A, CNPJ n. 02.914.460/0188-74, neste ato representado(a)
por seu Procurador, Sr(a). FABIANO SCHAFFER;
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 julho de 2012 a 30 de junho de 2013 e a data-base da categoria em 1º de julho.

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 empresa Seara Alimentos de Ipumirim**, com abrangência territorial em **Ipumirim/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam assegurados aos empregados abrangidos por este Acordo, a partir de 01 de julho de 2012 os seguintes pisos salariais:

SALÁRIO INICIAL: válido na admissão sob contrato de experiência, o valor será de **R\$780,00** (setecentos e oitenta reais).

SALÁRIO DE EFETIVAÇÃO: válido após 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado, na efetivação será de **R\$811,00** (Oitocentos e onze reais), devidos a partir do primeiro dia útil do mês subsequente ao vencimento do contrato a termo.

Parágrafo Primeiro: Entende-se por piso salarial de efetivação aquele que vier a ser pago após o cumprimento do prazo de que trata o parágrafo 2º do

art. 443, da CLT, combinado com o Parágrafo Único do art. 445, também da CLT.

Parágrafo Segundo: Excluem-se desta cláusula os menores aprendizes, na forma da Lei.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa concederá, em 1º de julho de 2012, reajuste salarial aos empregados abrangidos pela representação sindical acordante, mediante a aplicação do percentual de um reajuste salarial equivalente a **7,04%** (sete vírgula zero quatro por cento), aplicável sobre os salários nominais vigentes em 30 de junho de 2012, sendo facultada a compensação de todas as antecipações legais e/ou espontâneas, concedidas desde 1º de julho de 2011.

§ 1º - As condições de reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial, ocorrentes nesta revisão.

§ 2º - O reajustamento e aumento salarial dos empregados admitidos após a data-base obedecerão aos seguintes critérios:

- a) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;
- b) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos após a data-base, deverão ser aplicados percentuais proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 (quinze) dias.

§ 3º - A presente cláusula não contempla os cargos Gerenciais e equivalentes, enquadrados a partir do nível 19 (inclusive) da estrutura de cargos da Empresa, os quais são regidos pela Política Salarial dos Executivos.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO PROMOÇÃO

Ao empregado promovido, será assegurado o salário inicial do cargo, observado a estrutura de Cargos e Salários vigente da Empresa.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS DE PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

A empresa fornecerá aos seus empregados demonstrativos de pagamentos de salários, especificando a natureza dos pagamentos e descontos efetivados assim como a contribuição para o FGTS.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS

A empresa poderá descontar dos haveres de seus empregados, além dos descontos legais e desde que expressamente autorizados, aqueles decorrentes de convênios mantidos pela empresa, ou de produtos adquiridos pelo empregado junto à empresa, bem como despesas de assistência médico-odontológica, mensalidade sindical, exames de laboratório, farmácia, alimentação, vestuário, eletrodomésticos, moradia, água, luz, telefone, transporte, de seguros de vida, plano de previdência privada, empréstimos com cooperativa de crédito ou outro agente financeiro, mensalidades de associação de funcionários e de sociedades esportivas e recreativas.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - MORA SALARIAL

A Empresa pagará aos empregados prejudicados, 5% (cinco por cento) sobre os salários vencidos, a título de mora salarial.
Constitui-se mora salarial o atraso no pagamento dos salários, no que exceder ao 5º dia útil do mês subsequente.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA NONA - QUINQUÊNIO

A empresa pagará, a partir de julho de 2012 aos empregados pertencentes a categoria profissional a título de quinquênio, o adicional de 1,5% (um virgula cinco por cento), aplicável sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 1.350,00 (um mil trezentos e cinquenta reais), para cada período completo de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa.

Parágrafo Primeiro: – O adicional de quinquênio, previsto no “caput” da presente cláusula, somente será devido quando o empregado tiver completado cada período de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa, o qual será pago a partir do primeiro dia útil do mês subsequente ao vencimento dos 5 (cinco) anos.

Parágrafo Segundo: O limite máximo de concessões do adicional, será de 3 (três) quinquênios ou seja de 4,5% (quatro virgula cinco por cento) do salário base do empregado elegível com 15 (quinze) anos ou mais de trabalho ininterruptos na mesma empresa;

Parágrafo Terceiro: Não será devido o adicional previsto no “caput” da presente cláusula, aos empregados que possuam cargos de gestão, assim compreendidos: os gerentes e diretores empregados e também não sendo devido o pagamento proporcional em qualquer hipótese.

Parágrafo Quarto: O adicional de quinquênio, previsto no “caput” da presente cláusula, será aplicado sobre o salário base do empregado até o limite de **R\$1.350,00 (um mil trezentos e cinquenta reais)**, sendo que para aqueles que têm um salário base superior a este valor, o adicional terá a incidência limitada ao valor teto de **R\$1.350,00 (um mil trezentos e cinquenta reais)**, ou seja, o adicional de quinquênio para todos os efeitos fica limitado a **R\$ 60,75 (sessenta reais e setenta e cinco)**.

Parágrafo Quinto: O adicional de quinquênio, previsto no “caput” da presente cláusula, não será integrado para base de cálculo de horas extras, adicional noturno, periculosidade e/ou outras vantagens pessoais.

Parágrafo Sexto: A partir de **Janeiro de 2013**, o adicional de quinquênio de **1,5% passará a ser de 2,0%**, com limite de **3 adicionais (6%)** e na mesma base de cálculo (**R\$1.350,00**), perfazendo o **valor máximo de 3 adicionais limitado a R\$ 81,00 (oitenta e um reais)**.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO- CESTA BÁSICA

Durante a vigência desse Acordo a empresa concederá 9 (nove) cestas de produtos da empresa, em meses a serem definidos em conjunto com o Sindicato, a todos os seus empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, no valor de R\$55,00 (cinquenta e cinco reais) cada. Além dessas, a empresa concederá sua tradicional Cesta de Final de Ano.

Parágrafo Único: Por tratar-se de benefício concedido de acordo com os critérios do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), não integra a remuneração do empregado para qualquer efeito.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

A empresa efetuará contrato de seguro de vida em grupo para todos os empregados, com co-participação dos mesmos nos custos da apólice.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Nas rescisões de contrato de trabalho por justa causa, a empresa comunicará o empregado e o Sindicato por escrito, fundamentando o motivo, sob pena de não poder alegar falta grave em juízo.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÕES CONTRATUAIS E PAGAMENTOS DE VERBAS

O pagamento das verbas rescisórias dos empregados com 9 (nove) ou mais meses de serviço, deverá contar com a assistência do Sindicato.

O pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias corridos, sob pena de incidir multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor das verbas, em favor do empregado.

Quando do não comparecimento do empregado para recebimento das verbas rescisórias, o Sindicato deverá fornecer a Empresa justificativa por escrito.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO-PRÉVIO

O empregado que, no curso do aviso-prévio concedido pelo empregador ou pelo empregado, comprovar a obtenção de novo emprego, ficará dispensado do cumprimento do restante do prazo, sem prejuízo dos seus direitos rescisórios, que, todavia, serão calculados apenas até a data do seu efetivo desligamento da empresa, salvo empregados de áreas administrativas.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RECRUTAMENTO INTERNO

A Empresa dará prioridade, através de avaliações e critérios próprios, no aproveitamento dos empregados para ocupação de cargos, em especial aos concluintes de segundo e terceiro graus e dos cursos técnicos

profissionalizantes.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Será garantido o emprego nas seguintes condições:

a) Ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho, durante 12 (doze) meses que sucederem a cessação do auxílio-doença acidentário.

b) Aos empregados optantes pelo FGTS, com mais de 10 (dez) anos de serviços consecutivos na Empresa, durante 18 (dezoito) meses que antecederem o tempo mínimo necessário para a aquisição ao direito a aposentadoria por tempo de serviço, desde que haja comunicação escrita do empregado comprovando o fato a empresa.

b.1) A garantia estabelecida nesta cláusula não se aplica nos casos de demissão por justa causa, de rescisão por iniciativa do empregado, contrato por prazo determinado e de rescisão por acordo entre as partes.

b.2) Não se aplica, igualmente, a presente cláusula, quando alteração da legislação específica tiver alterado ou vier a alterar os critérios da aposentadoria.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o salário-base do empregado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

A Empresa poderá firmar Acordo Coletivo para compensação de horas nas seguintes condições:

a) Que o acordo seja feito por escrito.

b) Que em todos os Acordos Coletivos haja a participação do Sindicato.

c) As horas destinadas a compensação deverão ser registradas no ponto.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORAS - CLT

Nos termos do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, fica a empresa autorizada a compensar, mediante prorrogação da jornada nos demais dias, observados os limites máximos de 10 (dez) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as horas não trabalhadas em qualquer dia da semana, considerando-se inaplicável à hipótese o disposto no artigo 60 da CLT,

16.1.1 Fica a empresa autorizada também a adotar o sistema de compensação, onde numa semana os empregados trabalharão 40 (quarenta) horas e na outra 48 (quarenta e oito) horas, sucessivamente, respeitando o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, considerando-se inaplicável à hipótese do disposto no artigo 60 da CLT.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PONTO – SISTEMA ELETRÔNICO

A empresa poderá adotar sistema eletrônico de controle da jornada de trabalho, nos termos do art. 74, da CLT, e Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, reconhecendo o empregado a jornada adotada, tacitamente, independentemente de assinatura, se não houver manifestação em contrário, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após o recebimento do respectivo pagamento pelo empregado.

Parágrafo Único: A entidade sindical aprova o modelo de controle de ponto utilizado pela empresa, a qual segue todos os critérios previstos na Portaria 373/2011.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS AO TRABALHO

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes situações:

a) Mediante aviso formal com, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência e desde que coincida com o horário de trabalho, serão abonadas as horas não trabalhadas pelo empregado, até o limite de 6 (seis) faltas ano, para o fim de prestar exames supletivos ou de vestibular. Quando exceder este limite, o caso deverá ser analisado separadamente.

b) No tratamento médico fora do domicílio, de pessoa da família em primeiro grau e que por recomendação médica, por escrito, necessite de acompanhamento, serão abonadas as ausências do empregado, até o limite de 2(duas) faltas mês.

c) No caso de falecimento de pais, filhos ou cônjuge, por até 2 (dois) dias consecutivos.

- d) Na licença paternidade, por 5 (cinco) dias consecutivos.
- e) No caso de casamento civil, por até 3 (três) dias consecutivos.
- f) Serão abonadas as faltas nos termos do artigo 473 da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORMES

A empresa representada fornecerá aos seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre a higiene e segurança do trabalho;

Fornecerá também, uniforme e seus acessórios, quando exigirem seu uso em serviço, sem que constitua tal fornecimento salário-utilidade;

O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber, e a indenizar a empresa por extravio ou dano;

Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e os uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES DA CIPA

A Empresa fornecerá ao Sindicato cópia dos documentos referentes ao processo de eleição dos representantes dos trabalhadores na CIPA.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Fica garantido o acesso dos dirigentes sindicais até a sede da empresa, a fim de contatar com os associados da entidade sindical profissional, bem como para encaminhar as reivindicações dos trabalhadores.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais serão liberados por até 12 (doze) dias por ano, sendo tal liberação remunerada, para que os mesmos participem em eventos da categoria, mediante comunicação expressa à Empresa, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Empresa fornecerá ao sindicato uma relação de empregados, contendo: nome, cargo e data de admissão, sempre que for solicitado.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO MURAL

A Empresa manterá quadro mural. O Sindicato poderá fazer fixação de avisos, notas, editais e outros interesses da categoria, respeitando as leis vigentes.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

Pelo não cumprimento das normas contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, haverá uma multa de 5% (cinco por cento) do valor de 1 (um) piso salarial, por infração a favor do empregado comprovadamente prejudicado.

VALDIR AZEREDO E SILVA

Presidente

**SIND.DOS TRABALHAD.NAS IND. DA ALIMENTACAO, EM COOPER.,
AGRO**

FABIANO SCHAFER

Procurador

SEARA ALIMENTOS 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> .