

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000560/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/04/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013933/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46301.000699/2016-90
DATA DO PROTOCOLO: 12/04/2016

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

BRF S.A., CNPJ n. 01.838.723/0338-07, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LUCIANO BAUER WIENKE ;

E

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). JAIR BALLER;

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 01º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO**, com abrangência territorial em **Alto Bela Vista/SC, Arabutã/SC, Concórdia/SC, Ipumirim/SC, Itá/SC e Lindóia do Sul/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2015, o piso salarial de admissão para os empregados com carga horária mensal de 220 horas passa a ser de R\$ 1.040,00 (mil e quarenta reais).

O piso de efetivação (90 dias) será de R\$ 1.090,00 (mil e noventa reais).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 1º de maio de 2015, no percentual de 8,5% (oito vírgula cinco por cento), e em 1º de outubro de 2015, no percentual de 1% (um por cento), utilizando-se como base os salários vigentes em 30 de abril de 2015.

1.1 Parágrafo Segundo – Ticket-alimentação e Kits de Produtos

Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho a Empresa concederá aos seus empregados ativos:

a) Nos meses de maio e junho/2015: créditos no cartão alimentação no valor total de R\$ 110,00 (cento e dez reais) cada, aos empregados atingidos pelo Acordo Coletivo, sendo R\$ 100,00 (cem reais) parte da empresa e R\$ 10,00 (dez reais) parte do empregado;

b) A partir do mês de julho/2015: créditos no cartão alimentação no valor total de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) cada, aos empregados atingidos pelo Acordo Coletivo, sendo R\$ 110,00 (cento e dez reais) parte da empresa e R\$ 10,00 (dez reais) parte do empregado;

c) A partir do mês de dezembro/2015: créditos no cartão alimentação no valor total de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) cada, aos empregados atingidos pelo Acordo Coletivo, sendo R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) parte da empresa e R\$ 10,00 (dez reais) parte do empregado;

1.1.1 O valor do crédito será distribuído para todos os empregados ativos no dia 15 de cada mês e creditado até o dia 25 de cada mês. Para os admitidos no mês, (ainda não possuem cartão), o valor correspondente será creditado até o dia 30 do referido mês;

1.1.2 Os tickets-alimentação e os kits de produtos da Empresa serão fornecidos por meio do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador sendo que a contribuição do empregado ativo se dará através de desconto na folha de pagamento;

1.1.3 Nos termos do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, somente farão jus aos kits e vale compras os empregados ativos na data de apuração do crédito e os empregados afastados pela previdência social, por qualquer motivo, pelo período de 90 (noventa) dias após

o início do afastamento. No retorno do afastamento o empregado deverá ter no mínimo 30 dias de efetivo trabalho para receber novamente o crédito no mês subsequente.

Os empregados que estiverem em afastamento pela Previdência Social deverão depositar o valor previsto no caput desta cláusula, em conta corrente indicada pela Empresa e comprovar o pagamento na área Recursos Humanos local.

Fica mantido o direito à integralidade do benefício, ou seja, durante todo o período da licença maternidade e para aqueles em exercício do mandato sindical.

1.1.4 Por liberalidade, a Empresa estenderá o benefício aos empregados que percebam remuneração superior a cinco salários mínimos.

1.1.5 O referido vale compra terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando/integrando de qualquer forma o salário do empregado nos termos da legislação vigente.

1.2 Parágrafo Terceiro – Aprendiz

Aos aprendizes, contratados sob o regime da Lei 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, com exceção dos kits e vale compras, estabelecidos no item 1.1, acima.

1.3 Parágrafo Quanto – Aprendiz

Aos aprendizes será assegurado o pagamento de salário mínimo definido em âmbito nacional.

1.4 Parágrafo Quinto - Limite de aplicação hierárquica

Em relação aos empregados que exercem funções ao nível de Diretoria, Gerência, Supervisores e outras equivalentes, a Empresa aplicará política salarial própria,

respeitando as disposições legais vigentes e isentando-se da observância das regras atinentes a reajuste salarial.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - RECIBO DE PAGAMENTO

A Empresa fornecerá aos empregados, recibo de pagamento ou similar, contendo a sua razão social, o nome do empregado, a discriminação de verbas e dos descontos, podendo fazê-lo por meio eletrônico.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - 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, FAF, PPS, empréstimo em consignação conforme legislação específica (Lei n. 10.820/03), mensalidade sindical e outros descontos sindicais aprovados em assembléia dos trabalhadores e outros benefícios concedidos de responsabilidade dos empregados, desde que autorizados por escrito, por estes.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A Empresa antecipará a primeira parcela do décimo terceiro, no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, no mês em que este tirar férias, considerando o período de janeiro a outubro para este fim. A antecipação será paga e incluída na folha de pagamento, referente ao mês em que o empregado estiver no gozo de férias. Se as férias iniciarem após o dia 15 do mês, o valor da primeira parcela será incluído na folha do mês subsequente.

1.1 Parágrafo único – Recusa expressa

Se o empregado não concordar em receber a primeira parcela do décimo terceiro, conforme estabelecido no *caput* da presente cláusula, deverá comunicar à Empresa sua opção, por escrito e individualmente, antes de entrar em gozo de férias

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho, as horas extraordinárias serão reajustadas com adicional de 50% (cinquenta inteiros por cento) sobre as horas normais.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A **EMPRESA** pagará, a partir de 1º de Maio de 2015, a todos empregados pertencentes à categoria profissional, a título de quinquênio, o adicional de 3,0% (três por cento), aplicável sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais) para cada período completo de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**.

Parágrafo Primeiro:

O adicional de tempo de serviço, previsto no caput" da presente cláusula, somente será devido quando o empregado tiver completado cada período de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**, não sendo devido de nenhuma forma o pagamento proporcional.

Parágrafo Segundo:

O limite máximo de concessões do adicional será de 4 (quatro) quinquênios, ou seja, de 12,0% (doze por cento), do salário base do empregado até o limite de R\$ 1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais) com 20 (vinte) anos ou mais de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**;

Parágrafo Terceiro:

Não será devido o adicional previsto no caput" da presente cláusula, aos empregados que possuam cargos de gestão, assim compreendidos: os supervisores, assessores, coordenadores, gerentes e diretores empregados.

Parágrafo Quarto:

O adicional por tempo de serviço, previsto no caput" da presente cláusula, será aplicado sobre o salário base do empregado até o limite de R\$ 1.650,00 (mil seiscentos 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\$ 1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais), ou seja, o adicional de tempo de serviço para todos os efeitos fica limitado a R\$ 198,00 (cento e noventa e oito reais), a partir do mês de Maio/15, referente ao período previsto no parágrafo primeiro da presente cláusula.

Parágrafo Quinto:

O adicional de tempo de serviço, previsto no caput” da presente cláusula, não será integrado ao salário base do empregado para efeito de cálculo de horas extras, adicional noturno e/ou outras vantagens pessoais.

Parágrafo Sexto:

Consideram-se como contratos ininterruptos os casos de readmissão dentro de 90 (noventa) dias, contados da data do último desligamento.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas trabalhadas no período compreendido entre 22:00 (vinte e duas) horas de um dia até 05:00 (cinco) hs do outro dia, serão de 60 (sessenta minutos), porém pagas com acréscimo de 42,34% (quarenta e dois vírgula trinta e quatro por cento) sobre o valor da hora diurna, já incluído neste percentual o adicional e a redução de hora prevista artigo 73 e parágrafos da CLT.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BASE DE CÁLCULO ADICIONAL INSALUBRIDADE

A base de cálculo do adicional de insalubridade será de R\$ 864,00 (oitocentos e sessenta e quatro reais).

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CRECHE

Em substituição ao disposto no artigo 389, item IV, parágrafo primeiro e segundo da CLT, a Empresa manterá convênio com creches/CMEI instituídas no Município, para filhos de empregada mãe até 1 (um) ano de idade.

1.1 Parágrafo Primeiro – Ausência de interesse

A mãe empregada cientificará expressamente a Empresa quando não tiver interesse de usufruir o presente benefício.

1.2 Parágrafo Segundo – Ciência ao Sindicato

A Empresa remeterá ao Sindicato dos Empregados uma cópia dos convênios de creche firmados.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO BENEFÍCIO

Ao empregado que durante os primeiros 12 (doze) meses de trabalho tiver que ser afastado do trabalho por motivo de doença e não estiver amparado pela legislação previdenciária, por falta de carência, no que se refere ao benefício de auxílio doença, a Empresa pagará seu salário calculando-o de forma idêntica ao da previdência social.

1.1 Parágrafo único – Período de experiência

Ao empregado em experiência será garantido o benefício até o término da mesma.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO - DÉCIMO TERCEIRO

Ao empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, a Empresa pagará o 13º salário referente ao período de afastamento, nos casos em que não vier a recebê-lo da previdência social.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Nas rescisões de contrato de trabalho por justa causa, a Empresa comunicará o empregado e o Sindicato dos Empregados por escrito, explicando os motivos, sob pena de não poder alegar falta grave em juízo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÕES CONTRATUAIS E PAGAMENTOS DE VERBAS

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de 9 (nove) meses de serviço, obrigatoriamente deverão ser homologadas pelo Sindicato dos Empregados, fixando-se o prazo de 10 (dez) dias corridos para pagamento das verbas rescisórias, sob pena de aplicação de multa de 5% (cinco inteiros por cento), a ser calculado sobre o valor da rescisão, em favor do empregado. Quando do não comparecimento do empregado para recebimento das verbas rescisórias, o Sindicato dos Empregados enviará a Empresa justificativa por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA COLETIVA

No caso de Dispensa Coletiva, entendida neste acordo como a demissão de mais de 5% (cinco por cento) dos empregados por mês motivada por reorganização estrutural, retração de mercado, falta de matéria prima, supressão de linha de fabricação ou qualquer outro motivo não imputável ao empregado, deverá ser observado a seguinte ordem:

- a)** Empregados que já auferiram alguma espécie de aposentadoria;
- b)** Empregados solteiros com menos de 01 (um) ano de serviço;
- c)** Empregados solteiros com mais de 01 (um) ano de serviço;
- d)** Empregados casados, sem filhos, com menos de 01 (um) ano de serviço;
- e)** Empregados casados, sem filhos e com mais de 01 (um) ano de serviço;
- f)** Empregados casados, com filhos maiores de 14 (quatorze) anos e com menos de 1 (um) ano de serviço;
- g)** Empregados casados, com filhos maiores de 14 (quatorze) anos, mais de 01 (um) ano de serviço e menos de 5 (cinco) anos de serviço;
- h)** Os demais empregados não incluídos nos itens acima.

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

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RECRUTAMENTO INTERNO

A Empresa dará prioridade, através de avaliações e critérios no aproveitamento dos empregados para ocupação de cargos, em especial aos concluintes de segundo e terceiro grau e dos cursos técnico profissionalizantes.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DO QUILOMETRO RODADO

A Empresa reembolsará aos empregados que utilizam-se de veículo próprio ao desenvolver sua atividade. O reembolso será efetuado de forma regressiva e será estipulado de acordo com a quilometragem percorrida, apurada no final de cada mês. O valor do quilômetro rodado será divulgado ao empregado no início de cada mês.

1.1 Parágrafo Primeiro – Formas de Controle

Caberá à empresa o controle da quilometragem, a ser efetuado por uma das seguintes formas (exemplificativas), a seu critério:

- a) Conferência de anotação em relatório elaborado pelo empregado;
- b) Leitura do hodômetro do veículo;
- c) qualquer outra forma de controle a escolha da empresa, inclusive, por estimativa.

1.2 Parágrafo Segundo – Irrelevância do tipo de combustível

O valor não diferirá para veículos com combustível à gasolina, álcool ou diesel.

1.3 Parágrafo Terceiro – Despesas inclusas

Nos respectivos valores do quilômetro rodado estabelecidos nesta cláusula estão incluídas as estimativas de despesas com combustíveis, troca de óleo, depreciação, manutenção pneus, despesas legais (IPVA, licenciamento e seguro obrigatório) e seguro total do veículo.

1.4 Parágrafo Quarto – Natureza indenizatória

O referido reembolso terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando/integrando de qualquer forma o salário do empregado.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VESTUÁRIOS, UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPL'S

Os empregados deverão comparecer ao trabalho trajando vestuário decente e calçado adequado. Quando for exigido o uso de vestuário próprio, uniforme, bem como ferramentas especiais, a Empresa os fornecerá gratuitamente, bem como regulamentará seu uso, conservação, restrições e devoluções. Os EPI's serão fornecidos pela Empresa gratuitamente de acordo com o tipo apropriado para a atividade do empregado. A não utilização pelo empregado o sujeitará à dispensa por justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME E DEMAIS VESTIMENTAS

Considerando o segmento de atuação da Empresa e conseqüentemente as exigências de segurança alimentar, dentre elas as expedidas pelo Ministério da Agricultura ajustam as partes, a instituição de uma compensação aos empregados por estas peculiaridades, em especial para aqueles que utilizam as vestimentas exigidas no manuseio dos produtos (calçados, calça, aventais, casaco, camisa e touca), na razão de 10 (dez) minutos, sendo para todos os efeitos este tempo convencionado por dia trabalhado assim compreendidos a entrada e saída, com base no salário normal do empregado, sem qualquer adicional ou acréscimo.

Parágrafo Primeiro: Essa cláusula aplica-se tão somente aos empregados que, no início da jornada diária, trocam de uniforme/vestimentas antes do registro do ponto e ao final da jornada, registram o ponto e após trocam o uniforme, iniciando em 01 de maio de 2014.

Parágrafo Segundo: Na hipótese da empresa alterar o procedimento de registro de jornada, para que este ocorra antes da troca de uniforme/vestimentas o tempo convencionado no "caput" da presente cláusula não será considerado.

Parágrafo Terceiro: Adicionalmente ao disposto/previsto no Caput desta cláusula, serão concedidos mais 2 (dois) dias que serão utilizado para compensação e troca por dias pontes/feriados ao longo do período de vigência deste acordo, sendo estes, os dias 24 e 31/12/2015. Convenciona-se que uma vez concedidos os dias resultantes do acumulado destes minutos, no período avençado, nenhum adicional ou reflexo, seja a que título for, será devido ao tempo remunerado e previsto no caput desta cláusula.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO

Será garantido o emprego nas seguintes condições:

- a)** Ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho, durante os 12 (doze) meses que sucederem a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente;
- b)** Ao empregado em gozo de auxílio doença previdenciário, durante 60 (sessenta) dias que sucederem a alta médica;
- c)** Aos empregados optantes pelo FGTS, com mais de 10 (dez) anos de serviços prestados a Empresa, consecutivos ou não, durante os 18 (dezoito) meses que antecederem ao tempo necessário para a aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço (35 anos para homens e 30 anos para mulheres), sendo responsabilidade do empregado comunicar a Empresa de sua situação. Esta comunicação deverá ser feita até o momento da homologação da rescisão, por escrito, anexando à mesma a cópia do pedido de aposentadoria e do seu protocolo perante o INSS. Uma vez alcançado o benefício previdenciário, cessa o alcance da presente cláusula, por haver-se esgotado a sua finalidade. A presente cláusula não trata da conversão do tempo da atividade especial para a comum.

1.1 Parágrafo Primeiro – Rescisão

Nos casos "A" e "B", o contrato poderá ser rescindido mediante o pagamento do prazo estabelecido como garantia de emprego.

1.2 Parágrafo Segundo – Circunstâncias excludentes

Não se aplica o disposto nesta cláusula aos casos de rescisão contratual por justa causa, acordo entre as partes, pedido de demissão, rescisão antecipada ou término do contrato por prazo determinado.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Será anotada na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, bem como, adicional de insalubridade e periculosidade se for o caso, respeitando-se a estrutura de cargos e salários e o quadro de pessoal da Empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MELHORIAS NOS POSTOS DE TRABALHO

A Empresa compromete-se a cada semestre expor ao Sindicato dos Empregados as melhorias realizadas em um posto de trabalho, incluindo Simpósios de Ergonomia e/ou visitas no local.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO USO INDEVIDO DO E-MAIL, INTERNET E SIMILARES/AUDITORIA NAS ESTAÇÕES D

Os empregados estão cientes que não é permitida a utilização das ferramentas de correio eletrônico (e-mail), internet, intranet e similares para fins outros que não a serviço ou com atividades não relacionadas ao exercício das funções do empregado, mesmo que fora do horário de trabalho.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROCEDIMENTOS DIVERSOS

O tempo que o empregado permanece nas dependências da Empresa para realização de procedimentos diversos fora da jornada de trabalho, tais como: refeições, procedimentos administrativos, de lazer, higiene pessoal, utilização de serviços bancários, deslocamentos internos, não será considerado como tempo à disposição do empregador, haja vista a garantia da liberdade de ir e vir de cada trabalhador sem a intervenção diretiva da Empresa, bem como quanto ao fato de que neste período não está o trabalhador aguardando ou executando ordens.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSACÃO DE HORAS

A Empresa poderá firmar acordo coletivo para compensação de horas nas seguintes condições:

- a)** Que todo acordo seja feito por escrito;
- b)** Que nos acordo haja participação do Sindicato dos Empregados;
- c)** Que as horas trabalhadas para compensação posterior, serão devidamente registradas em cartão ou livro ponto, bem como sua compensação.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

A Empresa deverá manter controle de ponto para seus empregados, através de relógio ponto, ressalvados os dispositivos legais.

1.1 Parágrafo Primeiro – Intervalo para refeições

A empresa poderá desobrigar o empregado do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão-ponto, conforme portaria nº 3.626 de 13/11/91.

1.2 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.

1.3 Parágrafo Quarto – Desobrigação de assinatura

Acordam as partes, observando o que dispõe a Constituição Federal/88, art. 1º, inciso IV e art. 170, inciso VIII, visando melhorar as relações de trabalho e para melhor satisfação do trabalhador, estes estão desobrigados de apor a assinatura de reconhecimento no cartão ponto, ficando garantido o direito de consulta e cópia do respectivo cartão, junto à chefia imediata, sempre que solicitado, ressalvando a reclamação de eventuais diferenças, observada a prescrição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE JORNADA

A EMPRESA poderá, em determinadas áreas e/ou setores, implantar controle de jornada de trabalho considerando a possibilidade isenção do registro de controle de ponto de seus empregados, sendo que serão somente registradas as exceções da frequência-normal de trabalho, conforme o cadastro individual de horário de cada empregado, onde constam início e término dos respectivos turnos de trabalho.

Parágrafo Primeiro

Para o devido controle de que trata o “caput” da presente cláusula, a EMPRESA manterá, à disposição de todos os seus empregados, um sistema informatizado, de fácil entendimento, acesso, manuseio e que possibilite o registro das exceções de frequência, sendo aquelas onde o mesmo inicia ou encerra seu expediente antes ou depois do horário previsto de trabalho ou ainda trabalha em dias e horários diferentes daqueles de sua jornada normal de trabalho. Desta forma, sempre que ocorrerem jornadas diferentes daquelas previstas em seu horário padrão, extraordinárias ou compensações de jornadas parciais, deverão ser registrados eletronicamente os horários.

Parágrafo Segundo

Para os dias em que não ocorreram registros no ponto, conforme estabelece o “caput” desta cláusula, implica em presunção de cumprimento integral, pelo empregado, de sua jornada de trabalho.

Parágrafo Terceiro

Serão de inteira responsabilidade de cada empregado o competente registro no sistema e a comunicação das exceções citadas no “caput” e no parágrafo primeiro da presente cláusula.

Parágrafo Quarto

A EMPRESA propiciará aos empregados meios para consultar a seus próprios registros de frequência e, no caso de divergência nos horários assinalados, as dúvidas serão sanadas de comum acordo entre o empregado e sua supervisão imediata, sendo que, em decorrência, a EMPRESA fica dispensada da coleta de assinaturas dos empregados nos Espelhos de Frequência.

Parágrafo Quinto

De nenhuma forma o sistema alternativo de registro de jornada de trabalho, ora implantado, excluirá a possibilidade de registro eletrônico do horário de trabalho realizado pelo empregado. Assim sendo, quando o empregado abrangido por este sistema estiver nos horários normais de trabalho, é facultado o registro do ponto, pois em caso de não registro o sistema informatizado de ponto entenderá que a jornada normal de trabalho foi cumprida integralmente, de acordo com o horário previamente estipulado para cada empregado.

Parágrafo Sexto

Em caso de compensações de dias integrais, faltas legais, atestados médicos e/ou outras ausências, deverá o empregado abrangido por este sistema comunicar seu gestor/superior hierárquico para o correto apontamento das ocorrências de acordo com cada caso.

Parágrafo Sétimo

EMPRESA e SINDICATO reconhecem o atual sistema de registro eletrônico dos horários de trabalho dos empregados da EMPRESA como instrumento hábil para com o correto registro das jornadas de trabalho. Sempre que desejar, o SINDICATO ou pessoa ao seu rogo poderá solicitar informações à EMPRESA ou vistoriar as condições de funcionamento do referido sistema de registro eletrônico dos horários de trabalho dos empregados.

Parágrafo Oitavo

Ficará a EMPRESA, alternativamente ao previsto na presente cláusula, dispensada da impressão diária do demonstrativo de marcação, podendo, para tanto, disponibilizar o acesso aos registros eletrônicos, através de terminais de autoatendimento, bem como disponibilizar a sua impressão do cartão ponto do mês, através deste sistema de auto-atendimento ou similar.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS AO TRABALHO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

- a)** Mediante prévio aviso de 72 (setenta e duas) horas e desde que coincida com a jornada de trabalho, serão abonadas as ausências do empregado, até o limite de 6 (seis) faltas ano, para fim de prestação de exames supletivos e vestibulares. 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 expressa, necessite de acompanhamento, serão abonadas as ausências do empregado até o limite de 2 (duas) faltas mês. Os casos que excederem a este limite deverão ser comprovadas pelo médico;
- c)** Nos casos de falecimento de pais, filhos ou cônjuge, por 3 (três) dias consecutivos;
- d)** Nos casos de falecimento de avós e irmãos, por 2 (dois) dias consecutivos;
- e)** Na licença paternidade, por 5 (cinco) dias consecutivos, na conformidade do estabelecido no artigo 10, parágrafo 1º das disposições constitucionais transitórias;
- f)** No caso de casamento civil o empregado terá licença de 3 (três) dias consecutivos, conforme a legislação vigente;
- g)** Nos casos de internação do filho menor de 12 anos incompletos, será abonada a ausência do empregado no dia do internamento, devendo para tanto apresentar documento hábil, que ateste a condição de internamento, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o atendimento médico, excluindo-se sábados, domingos e feriados. Caso a internação ocorra após a jornada de trabalho a mãe poderá acompanhar o filho internado no dia seguinte. Este benefício é restrito a mãe ou ao pai que possua guarda do filho.
- h)** Serão abonadas as faltas dos empregados pelos demais motivos expressos no artigo 473 da CLT.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais terão início sempre em dia útil da semana.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

Fica assegurado à participação de um dirigente sindical na comissão eleitoral para as eleições da CIPA.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO

Os empregados que forem afastados do trabalho, por força de atestado médico, deverão apresentar o mesmo, na Medicina Ocupacional da empresa, no prazo de 36h (trinta e seis horas) a contar da hora da consulta, para registro, caso não apresentem neste prazo, os dias de afastamento serão considerados como falta justificada descontada. No caso de internação hospitalar esse prazo começará a contar a partir da alta médica.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VALE CONSULTA

Nos casos em que o empregado for portador de doença crônica que requeira atendimento constante, desde que avaliado pelo serviço médico da Empresa, não será cobrado deste o valor da consulta que exceder ao limite de atualização anual. Cabe ao Sindicato dos Empregados comunicar a Empresa as situações em que há divergência de que tenha conhecimento.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais serão liberados até 12 (doze) dias no ano, sendo tal liberação remunerada, para que os mesmos participem em eventos da categoria, mediante comunicação expressa, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

1.1 Parágrafo Único – Remuneração para dirigente sindical

Para 01 (um) dirigente sindical será pago mensalmente a partir de maio de 2015 até abril de 2016, 01 (um) salário do mesmo percebido na Empresa, sendo que cabe ao Sindicato dos Empregados comunicar a Empresa, o dirigente que receberá este salário.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

A Empresa fornecerá ao Sindicato dos Empregados uma relação de empregados contendo nome, cargo e data de admissão, sempre que for solicitado.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL

A Empresa descontará em folha de pagamento, as mensalidades dos empregados associados, repassando ao Sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

A Empresa manterá quadro mural do sindicato para fixação de avisos, notas, editais e outros de interesses do sindicato, junto a fábrica de presunto cozido, abate de aves, incubatório e refeitório

principal da empresa. Não poderão ser afixados qualquer tipo de informação de caráter político e religioso que atentam para os bons princípios morais e interesses da categoria profissional, respeitando as normas constitucionais vigentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS

Em todos os acordos coletivos, ainda que setorializados, haverá participação do Sindicato dos Empregados, devendo 1 (uma) via dos instrumentos acordados serem protocolados e arquivados junto a este.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROMISSO

As partes se comprometem a fazer cumprir o presente acordo durante o prazo estabelecido.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES

Pelo não cumprimento das normas contidas nesta convenção, haverá multa de 5% (cinco inteiro por cento) do valor de 1 (um) salário normativo, por infração e por empregado a favor deste quando o infrator for a Empresa.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÕES DE TRABALHO

As partes acordam que as relações de trabalho, antes de qualquer encaminhamento administrativo ou judicial, serão submetidas à definição comum, para tentativa de conciliação, observando no que forem aplicáveis, as normas do artigo 613 da CLT, inclusive na renovação ou reformulação das condições por este acordo estipuladas.

1.1 Parágrafo Único – Negociações futuras

Baseados no instituto da livre negociação, as partes reunir-se-ão novamente, sempre que necessário, para avaliação de eventuais reivindicações da categoria.

LUCIANO BAUER WIENKE
Procurador
BRF S.A.

JAIR BALLER
Presidente
SIND.DOS TRABALHADORES IND. DA ALIMENTAÇÃO, EM COOP., AGRO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DE APROVAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

ATA DE ASSEMBLEIA DE APROVAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Ata da Assembleia Geral Extraordinária, realizada aos dezoito dias do mês de julho de dois mil e quinze, na sede do SINTRIAL, sito à Rua 29 de julho, 455, centro, em Concórdia-SC, com a diretoria do SINTRIAL e seus associados, convocada pelo convite afixado nos murais dentro da Empresa BRF e entregue a todos os trabalhadores. As oito horas e trinta minutos o Sr. Presidente Valdir Azeredo e Silva verificou a lista de presença e, não havendo número legal para realização da Assembleia em primeira convocação, comunicou aos presentes que a mesma seria realizada em segunda convocação, as nove horas e trinta minutos, com qualquer número de sócios presentes. As nove horas e trinta minutos o Sr. Presidente iniciou a Assembleia e solicitou ao Secretário Geral do SINTRIAL, Sr. Jair Baller que procedesse a leitura do Edital de Convocação, o qual constou da seguinte ordem do dia: - Apreciação da proposta patronal para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho com a Empresa BRF S/A, para vigor no período compreendido entre 2015/2016. Na sequência, o Sr. Presidente apresentou aos presentes um relato de como foi a negociação e as propostas de trabalho e salário, amplamente debatidas. Após todos os esclarecimentos, foi encaminhada

a votação secreta, sendo as mesmas aprovadas com um percentual de 78,50% (setenta e oito vírgula cinquenta por cento) dos presentes para fazerem parte da Convenção Coletiva de Trabalho. Os termos aprovados são os seguintes: REAJUSTE SALARIAL: Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 1º de maio de 2015, no percentual de 8,5% (oito vírgula cinco por cento), e em 1º de outubro de 2015, no percentual de 1% (um por cento), utilizando-se como base os salários vigentes em 30 de abril de 2015. **Parágrafo Segundo – Ticket-alimentação e Kits de Produtos:** Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho a Empresa concederá aos seus empregados ativos: a) Nos meses de maio e junho/2015: créditos no cartão alimentação no valor total de R\$ 110,00 (cento e dez reais) cada, aos empregados atingidos pelo Acordo Coletivo, sendo R\$ 100,00 (cem reais) parte da empresa e R\$ 10,00 (dez reais) parte do empregado; b) A partir do mês de julho/2015: créditos no cartão alimentação no valor total de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) cada, aos empregados atingidos pelo Acordo Coletivo, sendo R\$ 110,00 (cento e dez reais) parte da empresa e R\$ 10,00 (dez reais) parte do empregado; c) A partir do mês de dezembro/2015: créditos no cartão alimentação no valor total de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) cada, aos empregados atingidos pelo Acordo Coletivo, sendo R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) parte da empresa e R\$ 10,00 (dez reais) parte do empregado; 1.2.1 O valor do crédito será distribuído para todos os empregados ativos no dia 15 de cada mês e creditado até o dia 25 de cada mês. Para os admitidos no mês, (ainda não possuem cartão), o valor correspondente será creditado até o dia 30 do referido mês; 1.2.2 Os tickets-alimentação e os kits de produtos da Empresa serão fornecidos por meio do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador sendo que a contribuição do empregado ativo se dará através de desconto na folha de pagamento; 1.2.3 Nos termos do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, somente farão jus aos kits e vale compras os empregados ativos na data de apuração do crédito e os empregados afastados pela previdência social, por qualquer motivo, pelo período de 90 (noventa) dias após o início do afastamento. No retorno do afastamento o empregado deverá ter no mínimo 30 dias de efetivo trabalho para receber novamente o crédito no mês subsequente. Os empregados que estiverem em afastamento pela Previdência Social deverão depositar o valor previsto no caput desta cláusula, em conta corrente indicada pela Empresa e comprovar o pagamento na área Recursos Humanos local. Fica mantido o direito à integralidade do benefício, ou seja, durante todo o período da licença maternidade e para aqueles em exercício do mandato sindical. 1.2.4 Por liberalidade, a Empresa estenderá o benefício aos empregados que percebam remuneração superior a cinco salários mínimos. 1.2.5 O referido vale compra terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando/integrando de qualquer forma o salário do empregado nos termos da legislação vigente. **Parágrafo Terceiro – Aprendiz:** Aos aprendizes, contratados sob o regime da Lei 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, com exceção dos kits e vale compras, estabelecidos no item 1.1, acima. **Parágrafo Quanto – Aprendiz:** Aos aprendizes será assegurado o pagamento de salário mínimo definido em âmbito nacional. **Parágrafo Quinto - Limite de aplicação hierárquica:** Em relação aos empregados que exercem funções ao nível de Diretoria, Gerência, Supervisores e outras equivalentes, a Empresa aplicará política salarial própria, respeitando as disposições legais vigentes e isentando-se da observância das regras atinentes a reajuste salarial. **PISO SALARIAL:** A partir de 01 de maio de 2015, o piso salarial de admissão para os empregados com carga horária mensal de 220 horas passa a ser de R\$ 1.040,00 (mil e quarenta reais). O piso de efetivação (90 dias) será de R\$ 1.090,00 (mil e noventa reais). **DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO:** A Empresa antecipará a primeira parcela do décimo terceiro, no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, no mês em que este tirar férias, considerando o período de janeiro a outubro para este fim. A antecipação será paga e incluída na folha de pagamento, referente ao mês em que o empregado estiver no gozo de férias. Se as férias iniciarem após o dia 15 do mês, o valor da primeira parcela será incluído na folha do mês subsequente. **Parágrafo único – Recusa expressa:** Se o empregado não concordar em receber a primeira parcela do décimo terceiro, conforme estabelecido no *caput* da presente cláusula, deverá comunicar à Empresa sua opção, por escrito e individualmente, antes de entrar em gozo de férias. **ADICIONAL NOTURNO:** As horas noturnas trabalhadas no período compreendido entre 22:00 (vinte e duas) horas de um dia até 05:00 (cinco) hs do outro dia, serão de 60 (sessenta minutos), porém pagas com acréscimo de 42,86% (quarenta e dois vírgula oitenta e seis por cento) sobre o valor da hora diurna, já incluído neste percentual o adicional e a redução de hora prevista artigo 73 e parágrafos da CLT. **JORNADA EXTRAORDINÁRIA:** Durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho, as horas extraordinárias serão reajustadas com adicional de 50% (cinquenta inteiros por cento) sobre as horas normais. **ANOTACÕES NA CTPS:** Será anotada na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, bem como, adicional de insalubridade e periculosidade se for o caso, respeitando-se a estrutura de cargos e salários e o quadro de pessoal da Empresa. **RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** A Empresa fornecerá ao Sindicato dos Empregados uma relação de empregados contendo nome, cargo e data de admissão, sempre que for solicitado. **COMPENSAÇÃO DE HORAS:** A

Empresa poderá firmar acordo coletivo para compensação de horas nas seguintes condições: **a)** Que todo acordo seja feito por escrito; Que nos acordo haja participação do Sindicato dos Empregados; Que as horas trabalhadas para compensação posterior, serão devidamente registradas em cartão ou livro ponto, bem como sua compensação. **SALÁRIO BENEFÍCIO:** Ao empregado que durante os primeiros 12 (doze) meses de trabalho tiver que ser afastado do trabalho por motivo de doença e não estiver amparado pela legislação previdenciária, por falta de carência, no que se refere ao benefício de auxílio doença, a Empresa pagará seu salário calculando-o de forma idêntica ao da previdência social. **Parágrafo único – Período de experiência:** Ao empregado em experiência será garantido o benefício até o término da mesma.

EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO: Ao empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, a Empresa pagará o 13º salário referente ao período de afastamento, nos casos em que não vier a receber a previdência social.

AUSÊNCIAS AO TRABALHO: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos seguintes casos: **a)** Mediante prévio aviso de 72 (setenta e duas) horas e desde que coincida com a jornada de trabalho, serão abonadas as ausências do empregado, até o limite de 6 (seis) faltas por ano, para fim de prestação de exames supletivos e vestibulares. 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 expressa, necessite de acompanhamento, serão abonadas as ausências do empregado até o limite de 2 (duas) faltas por mês. Os casos que excederem a este limite deverão ser comprovados pelo médico; **c)** Nos casos de falecimento de pais, filhos ou cônjuge, por 3 (três) dias consecutivos; **d)** Nos casos de falecimento de avós e irmãos, por 2 (dois) dias consecutivos; **e)** Na licença paternidade, por 5 (cinco) dias consecutivos, na conformidade do estabelecido no artigo 10, parágrafo 1º das disposições constitucionais transitórias; **f)** No caso de casamento civil o empregado terá licença de 3 (três) dias consecutivos, conforme a legislação vigente; **g)** Nos casos de internação do filho menor de 12 anos incompletos, será abonada a ausência do empregado no dia do internamento, devendo para tanto apresentar documento hábil, que ateste a condição de internamento, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o atendimento médico, excluindo-se sábados, domingos e feriados. Caso a internação ocorra após a jornada de trabalho a mãe poderá acompanhar o filho internado no dia seguinte. Este benefício é restrito a mãe ou ao pai que possua guarda do filho. **e)** Serão abonadas as faltas dos empregados pelos demais motivos expressos no artigo 473 da CLT. **ATESTADO MÉDICO:** Os empregados que forem afastados do trabalho, por força de atestado médico, deverão apresentar o mesmo, na Medicina Ocupacional da empresa, no prazo de 36h (trinta e seis horas) a contar da hora da consulta, para registro, caso não apresentem neste prazo, os dias de afastamento serão considerados como falta justificada descontada. No caso de internação hospitalar esse prazo começará a contar a partir da alta médica. **CRECHE:** Em substituição ao disposto no artigo 389, item IV, parágrafo primeiro e segundo da CLT, a Empresa manterá convênio com creches/CMEI instituídas no Município, para filhos de empregada mãe até 1 (um) ano de idade. **Parágrafo Primeiro – Ausência de interesse:** A mãe empregada cientificará expressamente a Empresa quando não tiver interesse de usufruir o presente benefício. **Parágrafo Segundo – Ciência ao Sindicato:** A Empresa remeterá ao Sindicato dos Empregados uma cópia dos convênios de creche firmados. **CONCESSÃO DE FÉRIAS:** As férias coletivas ou individuais terão início sempre em dia útil da semana. **GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO:** Será garantido o emprego nas seguintes condições: **a)** Ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho, durante os 12 (doze) meses que sucederem a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente; **b)** Ao empregado em gozo de auxílio doença previdenciário, durante 60 (sessenta) dias que sucederem a alta médica; **c)** Aos empregados optantes pelo FGTS, com mais de 10 (dez) anos de serviços prestados a Empresa, consecutivos ou não, durante os 18 (dezoito) meses que antecederem ao tempo necessário para a aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço (35 anos para homens e 30 anos para mulheres), sendo responsabilidade do empregado comunicar a Empresa de sua situação. Esta comunicação deverá ser feita até o momento da homologação da rescisão, por escrito, anexando à mesma a cópia do pedido de aposentadoria e do seu protocolo perante o INSS. Uma vez alcançado o benefício previdenciário, cessa o alcance da presente cláusula, por haver-se esgotado a sua finalidade. A presente cláusula não trata da conversão do tempo da atividade especial para a comum. **Parágrafo Primeiro – Rescisão:** Nos casos "A" e "B", o contrato poderá ser rescindido mediante o pagamento do prazo estabelecido como garantia de emprego. **Parágrafo Segundo – Circunstâncias excludentes:** Não se aplica o disposto nesta cláusula aos casos de rescisão contratual por justa causa, acordo entre as partes, pedido de demissão, rescisão antecipada ou término do contrato por prazo determinado. **DISPENSA POR JUSTA CAUSA:** Nas rescisões de contrato de trabalho por justa causa, a Empresa comunicará o empregado e o Sindicato dos Empregados por escrito, explicando os motivos, sob pena de não poder alegar falta grave em juízo. **RESCISÕES CONTRATUAIS E PAGAMENTOS DE VERBAS:** As rescisões de contrato de trabalho

dos empregados com mais de 9 (nove) meses de serviço, obrigatoriamente deverão ser homologadas pelo Sindicato dos Empregados, fixando-se o prazo de 10 (dez) dias corridos para pagamento das verbas rescisórias, sob pena de aplicação de multa de 5% (cinco inteiros por cento), a ser calculado sobre o valor da rescisão, em favor do empregado. Quando do não comparecimento do empregado para recebimento das verbas rescisórias, o Sindicato dos Empregados enviará a Empresa justificativa por escrito.

RECRUTAMENTO INTERNO: A Empresa dará prioridade, através de avaliações e critérios no aproveitamento dos empregados para ocupação de cargos, em especial aos concluintes de segundo e terceiro grau e dos cursos técnico profissionalizantes. **RECIBO DE PAGAMENTO:** A Empresa fornecerá aos empregados, recibo de pagamento ou similar, contendo a sua razão social, o nome do empregado, a discriminação de verbas e dos descontos, podendo fazê-lo por meio eletrônico. **QUADRO DE AVISOS:** A Empresa manterá quadro mural do sindicato para fixação de avisos, notas, editais e outros de interesses do sindicato, junto a fábrica de presunto cozido, abate de aves, incubatório e refeitório principal da empresa.

Não poderão ser afixados qualquer tipo de informação de caráter político e religioso que atentam para os bons princípios morais e interesses da categoria profissional, respeitando as normas constitucionais vigentes. **MENSALIDADE SINDICAL:** A Empresa descontará em folha de pagamento, as mensalidades dos empregados associados, repassando ao Sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente. **VESTUÁRIOS, UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI's:** Os empregados deverão comparecer ao trabalho trajando vestuário decente e calçado adequado. Quando for exigido o uso de vestuário próprio, uniforme, bem como ferramentas especiais, a Empresa os fornecerá gratuitamente, bem como regulamentará seu uso, conservação, restrições e devoluções. Os EPI's serão fornecidos pela Empresa gratuitamente de acordo com o tipo apropriado para a atividade do empregado. A não utilização pelo empregado o sujeitará à dispensa por justa causa. **UNIFORME E DEMAIS VESTIMENTAS:** Considerando o segmento de atuação da Empresa e conseqüentemente as exigências de segurança alimentar, dentre elas as expedidas pelo Ministério da Agricultura ajustam as partes, a instituição de uma compensação aos empregados por estas peculiaridades, em especial para aqueles que utilizam as vestimentas exigidas no manuseio dos produtos (calçados, calça, aventais, casaco, camisa e touca), na razão de 10 (dez) minutos, sendo para todos os efeitos este tempo convencionado por dia trabalhado assim compreendidos a entrada e saída, com base no salário normal do empregado, sem qualquer adicional ou acréscimo. **Parágrafo Primeiro:** Essa cláusula aplica-se tão somente aos empregados que, no início da jornada diária, trocam de uniforme/vestimentas antes do registro do ponto e ao final da jornada, registram o ponto e após trocam o uniforme, iniciando em 01 de maio de 2012. **Parágrafo Segundo:** Na hipótese da empresa alterar o procedimento de registro de jornada, para que este ocorra antes da troca de uniforme/vestimentas o tempo convencionado no "caput" da presente cláusula não será considerado. **PROCEDIMENTOS DIVERSOS:** O tempo que o empregado permanece nas dependências da Empresa para realização de procedimentos diversos fora da jornada de trabalho, tais como: refeições, procedimentos administrativos, de lazer, higiene pessoal, utilização de serviços bancários, deslocamentos internos, não será considerado como tempo à disposição do empregador, haja vista a garantia da liberdade de ir e vir de cada trabalhador sem a intervenção diretiva da Empresa, bem como quanto ao fato de que neste período não está o trabalhador aguardando ou executando ordens. **ACORDOS COLETIVOS:** Em todos os acordos coletivos, ainda que setorializados, haverá participação do Sindicato dos Empregados, devendo 1 (uma) via dos instrumentos acordados serem protocolados e arquivados junto a este. **LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:** Os dirigentes sindicais serão liberados até 12 (doze) dias no ano, sendo tal liberação remunerada, para que os mesmos participem em eventos da categoria, mediante comunicação expressa, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. **Parágrafo Único – Remuneração para dirigente sindical:** Para 01 (um) dirigente sindical será pago mensalmente a partir de maio de 2015 até abril de 2016, 01 (um) salário do mesmo percebido na Empresa, sendo que cabe ao Sindicato dos Empregados comunicar a Empresa, o dirigente que receberá este salário. **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, FAF, PPS, empréstimo em consignação conforme legislação específica (Lei n. 10.820/03), mensalidade sindical e outros descontos sindicais aprovados em assembléia dos trabalhadores e outros benefícios concedidos de responsabilidade dos empregados, desde que autorizados por escrito, por estes. **DISPENSA COLETIVA:** No caso de Dispensa Coletiva, entendida neste acordo como a demissão de mais de 5% (cinco por cento) dos empregados por mês motivada por reorganização estrutural, retração de mercado, falta de matéria prima, supressão de linha de fabricação ou qualquer outro motivo não imputável ao empregado, deverá ser observado a seguinte ordem: **a)** Empregados que já auferiram alguma espécie de aposentadoria; **b)** Empregados solteiros com menos de 01 (um) ano de serviço; **c)** Empregados solteiros com mais de 01 (um)

ano de serviço; **d)** Empregados casados, sem filhos, com menos de 01 (um) ano de serviço;

e) Empregados casados, sem filhos e com mais de 01 (um) ano de serviço; **f)** Empregados casados, com filhos maiores de 14 (quatorze) anos e com menos de 1 (um) ano de serviço; **g)** Empregados casados, com filhos maiores de 14 (quatorze) anos, mais de 01 (um) ano de serviço e menos de 5 (cinco) anos de serviço; **h)** Os demais empregados não incluídos nos itens acima.

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.

VALE CONSULTA: Nos casos em que o empregado for portador de doença crônica que requeira atendimento constante, desde que avaliado pelo serviço médico da Empresa, não será cobrado deste o valor da consulta que exceder ao limite de atualização anual. Cabe ao Sindicato dos Empregados comunicar a Empresa as situações em que há divergência de que tenha conhecimento.

PENALIDADES: Pelo não cumprimento das normas contidas nesta convenção, haverá multa de 5% (cinco inteiro por cento) do valor de 1 (um) salário normativo, por infração e por empregado a favor deste quando o infrator for a Empresa.

RELAÇÕES DE TRABALHO: As partes acordam que as relações de trabalho, antes de qualquer encaminhamento administrativo ou judicial, serão submetidas à definição comum, para tentativa de conciliação, observando no que forem aplicáveis, as normas do artigo 613 da CLT, inclusive na renovação ou reformulação das condições por este acordo estipuladas.

Parágrafo Único – Negociações futuras: Baseados no instituto da livre negociação, as partes reunir-se-ão novamente, sempre que necessário, para avaliação de eventuais reivindicações da categoria.

CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO: A Empresa deverá manter controle de ponto para seus empregados, através de relógio ponto, ressalvados os dispositivos legais.

Parágrafo Primeiro – Intervalo para refeições: A empresa poderá desobrigar o empregado do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão-ponto, conforme portaria nº 3.626 de 13/11/91.

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.

Parágrafo Quarto – Desobrigação de assinatura: Acordam as partes, observando o que dispõe a Constituição Federal/88, art. 1º, inciso IV e art. 170, inciso VIII, visando melhorar as relações de trabalho e para melhor satisfação do trabalhador, estes estão desobrigados de apor a assinatura de reconhecimento no cartão ponto, ficando garantido o direito de consulta e cópia do respectivo cartão, junto à chefia imediata, sempre que solicitado, ressalvando a reclamação de eventuais diferenças, observada a prescrição.

SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE JORNADA: A EMPRESA poderá, em determinadas áreas e/ou setores, implantar controle de jornada de trabalho considerando a possibilidade de isenção do registro de controle de ponto de seus empregados, sendo que serão somente registradas as exceções da frequência-normal de trabalho, conforme o cadastro individual de horário de cada empregado, onde constam início e término dos respectivos turnos de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Para o devido controle de que trata o “caput” da presente cláusula, a EMPRESA manterá, à disposição de todos os seus empregados, um sistema informatizado, de fácil entendimento, acesso, manuseio e que possibilite o registro das exceções de frequência, sendo aquelas onde o mesmo inicia ou encerra seu expediente antes ou depois do horário previsto de trabalho ou ainda trabalha em dias e horários diferentes daqueles de sua jornada normal de trabalho. Desta forma, sempre que ocorrerem jornadas diferentes daquelas previstas em seu horário padrão, extraordinárias ou compensações de jornadas parciais, deverão ser registrados eletronicamente os horários.

Parágrafo Segundo: Para os dias em que não ocorreram registros no ponto, conforme estabelece o “caput” desta cláusula, implica em presunção de cumprimento integral, pelo empregado, de sua jornada de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Serão de inteira responsabilidade de cada empregado o competente registro no sistema e a comunicação das exceções citadas no “caput” e no parágrafo primeiro da presente cláusula.

Parágrafo Quarto: A EMPRESA propiciará aos empregados meios para consultar a seus próprios registros de frequência e, no caso de divergência nos horários assinalados, as dúvidas serão sanadas de comum acordo entre o empregado e sua supervisão imediata, sendo que, em decorrência, a EMPRESA fica dispensada da coleta de assinaturas dos empregados nos Espelhos de Frequência.

Parágrafo Quinto: De nenhuma forma o sistema alternativo de registro de jornada de trabalho, ora implantado, excluirá a possibilidade de registro eletrônico do horário de trabalho realizado pelo empregado. Assim sendo, quando o empregado abrangido por este sistema estiver nos horários normais de trabalho, é facultado o registro do ponto, pois em caso de não registro o sistema informatizado de ponto entenderá que a jornada normal de trabalho foi cumprida integralmente, de acordo com o horário previamente estipulado para cada empregado.

Parágrafo Sexto: Em caso de compensações de dias integrais, faltas legais, atestados médicos e/ou outras ausências, deverá o empregado abrangido por este sistema comunicar seu gestor/superior hierárquico para o correto apontamento das ocorrências de acordo com cada caso.

Parágrafo Sétimo: EMPRESA e SINDICATO reconhecem o atual sistema de registro eletrônico dos horários de trabalho dos empregados da EMPRESA como instrumento hábil para com o correto registro das

jornadas de trabalho. Sempre que desejar, o SINDICATO ou pessoa ao seu rogo poderá solicitar informações à EMPRESA ou vistoriar as condições de funcionamento do referido sistema de registro eletrônico dos horários de trabalho dos empregados. **Parágrafo Oitavo:** Ficará a EMPRESA, alternativamente ao previsto na presente cláusula, dispensada da impressão diária do demonstrativo de marcação, podendo, para tanto, disponibilizar o acesso aos registros eletrônicos, através de terminais de autoatendimento, bem como disponibilizar a sua impressão do cartão ponto do mês, através deste sistema de auto-atendimento ou similar. **ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:** A **EMPRESA** pagará, a partir de 1º de Maio de 2015, a todos empregados pertencentes à categoria profissional, a título de quinquênio, o adicional de 3,0% (três por cento), aplicável sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais) para cada período completo de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**. **Parágrafo Primeiro:** O adicional de tempo de serviço, previsto no caput” da presente cláusula, somente será devido quando o empregado tiver completado cada período de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**, não sendo devido de nenhuma forma o pagamento proporcional. **Parágrafo Segundo:** O limite máximo de concessões do adicional será de 4 (quatro) quinquênios, ou seja, de 12,0% (doze por cento), do salário base do empregado até o limite de R\$ 1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais) com 20 (vinte) anos ou mais de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**; **Parágrafo Terceiro:** Não será devido o adicional previsto no caput” da presente cláusula, aos empregados que possuam cargos de gestão, assim compreendidos: os supervisores, assessores, coordenadores, gerentes e diretores empregados. **Parágrafo Quarto:** O adicional por tempo de serviço, previsto no caput” da presente cláusula, será aplicado sobre o salário base do empregado até o limite de R\$ 1.650,00 (mil seiscentos 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\$ 1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais), ou seja, o adicional de tempo de serviço para todos os efeitos fica limitado a R\$ 198,00 (cento e noventa e oito reais), a partir do mês de Maio/15, referente ao período previsto no parágrafo primeiro da presente cláusula. **Parágrafo Quinto:** O adicional de tempo de serviço, previsto no caput” da presente cláusula, não será integrado ao salário base do empregado para efeito de cálculo de horas extras, adicional noturno e/ou outras vantagens pessoais. **Parágrafo Sexto:** Consideram-se como contratos ininterruptos os casos de readmissão dentro de 90 (noventa) dias, contados da data do último desligamento. **ELEIÇÕES DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA).** Fica assegurado à participação de um dirigente sindical na comissão eleitoral para as eleições da CIPA. **MELHORIAS NOS POSTOS DE TRABALHO:** A Empresa compromete-se a cada semestre expor ao Sindicato dos Empregados as melhorias realizadas em um posto de trabalho, incluindo Simpósios de Ergonomia e/ou visitas no local. **PAGAMENTO DO QUILOMETRO RODADO:** A Empresa reembolsará aos empregados que utilizam-se de veículo próprio ao desenvolver sua atividade. O reembolso será efetuado de forma regressiva e será estipulado de acordo com a quilometragem percorrida, apurada no final de cada mês. O valor do quilômetro rodado será divulgado ao empregado no início de cada mês. **Parágrafo Primeiro – Formas de Controle:** Caberá à empresa o controle da quilometragem, a ser efetuado por uma das seguintes formas (exemplificativas), a seu critério: **a)** Conferência de anotação em relatório elaborado pelo empregado; **b)** Leitura do hodômetro do veículo; **c)** qualquer outra forma de controle a escolha da empresa, inclusive, por estimativa. **Parágrafo Segundo – Irrelevância do tipo de combustível:** O valor não diferirá para veículos com combustível à gasolina, álcool ou diesel. **Parágrafo Terceiro – Despesas inclusas:** Nos respectivos valores do quilômetro rodado estabelecidos nesta cláusula estão incluídas as estimativas de despesas com combustíveis, troca de óleo, depreciação, manutenção pneus, despesas legais (IPVA, licenciamento e seguro obrigatório) e seguro total do veículo. **Parágrafo Quarto – Natureza indenizatória:** O referido reembolso terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando/integrando de qualquer forma o salário do empregado. **BASE DE CÁLCULO ADICIONAL INSALUBRIDADE:** A base de cálculo do adicional de insalubridade será de R\$ 864,00 (oitocentos e sessenta e quatro reais). **DO USO INDEVIDO DO E-MAIL, INTERNET E SIMILARES/AUDITORIA NAS ESTAÇÕES DE TRABALHO:** Os empregados estão cientes que não é permitida a utilização das ferramentas de correio eletrônico (e-mail), internet, intranet e similares para fins outros que não a serviço ou com atividades não relacionadas ao exercício das funções do empregado, mesmo que fora do horário de trabalho. **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. **VIGÊNCIA:** O presente acordo terá duração de 1 (um) ano, iniciando-se em 1º de maio de 2015 e terminando em 30 de abril de 2016. **COMPROMISSO:** As partes se comprometem a fazer cumprir o presente acordo durante o prazo estabelecido. Sendo o que havia na pauta do dia, e nada mais havendo a tratar, a Ata foi lavrada e

assinada por mim, Jair Baller, e por todos os presentes conforme lista de presenças. Concórdia-SC, 18 de julho de 2015.

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