

ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

quatro) meses, contados após a alta definitiva do INSS, complementando a empresa o pagamento do benefício até integralidade dos salários. **Parágrafo Terceiro:** Em caso de acidentes com sequelas permanentes, o empregado gozará de estabilidade no emprego, ficando assegurada a readaptação em função compatível com a sequela, sem prejuízo da remuneração antes percebida. **Parágrafo Quarto:** As empresas comprometem-se a custear os medicamentos necessários ao tratamento do acidentado, desde que prescritos por médico encarregado do respectivo tratamento; **Parágrafo Quinto:** Mesmo nos contratos por prazo determinado haverá a garantia no emprego prevista nesta cláusula. **DOENÇA PROFISSIONAL:** Aos empregados acometidos de doença profissional terão a mesma garantia estabelecida aos acidentados na legislação e na presente norma coletiva. **AUXÍLIO DOENÇA:** É garantido ao empregado afastado, beneficiário do auxílio doença, o emprego ou indenização em forma de salário durante 75 (setenta e cinco) dias após seu retorno ao trabalho. **ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno será pago com adicional de 60% a incidir sobre o salário da hora normal. **Parágrafo Único:** a prorrogação do trabalho após o horário noturno incidirá os efeitos do percentual supra estabelecido, em face da previsão expressa no artigo 73, parágrafo 5º, da CLT. **ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS:** A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados, que no exercício da função de vigias ou, em defesa dos legítimos interesses da empresa incidir na prática de ato que o leve a responder a qualquer AÇÃO penal. **GRATIFICAÇÃO NATALINA - BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO:** As empresas complementarão o 13º Salário dos empregados afastados por motivo de doença, quando seu afastamento perdurar de 15 dias até 181 dias. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PRÊMIO:** As empresas concederão licença- prêmio remunerada de 30 dias, aos empregados que vierem a completar 5, 10 e 15 anos de serviço contínuos ao mesmo empregador. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO ADICIONAL DE FÉRIAS:** O empregado que completar no período de vigência da presente norma coletiva, dois anos na mesma empresa sem registrar faltas não justificadas terá um abono de 04 dias de gozo adicional de férias. As faltas serão justificadas quando ocorrerem por acidente do trabalho ou comprovadas por atestados médicos da empresa, do SUS, Convênios e médico do Sindicato. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA -** A empresa fará, às suas expensas, um seguro de vida no valor de 10 (dez) vezes o salário contratual para cada um de seus empregados, pelo prazo de vigência da presente convenção. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO SUBSTITUTO:** Na substituição interna que não tenha caráter meramente eventual ou cuja duração seja superior a 30 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais ou inerentes ao cargo efetivo. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REPOUSO REMUNERADO - ATRASO DO EMPREGADO:** Ao empregado que, embora comparecendo atrasado ao serviço, for chamado a trabalhar no restante da jornada, será garantido o registro de ponto, a partir do horário de chegada sem prejuízo do repouso semanal remunerado, vedando-se ainda, quaisquer punições fundadas no mesmo fato. **AUXÍLIO-CRECHE:** A empresa que não mantiver creches junto ao estabelecimento, ou em convênio em local de fácil acesso e que satisfaça a demanda total dos(as) trabalhadores(as), pagará mensalmente a seus empregados com filhos menores de seis anos de idade comprovada, um auxílio em valor equivalente a meio piso da categoria, independentemente de qualquer comprovação de despesas. **CESTA BÁSICA:** As empresas fornecerão, gratuitamente, a seus empregados, uma cesta básica de alimentos, mensal, contendo os treze itens da Cesta Básica do DIEESE. **Parágrafo Único:** O atraso nos termos do § 1º do artigo 58 da CLT não poderá justificar a não concessão do benefício previsto no caput. **DIA DE ASSEMBLÉIA:** As empresas são obrigadas a liberar seus trabalhadores nos dias e horários de Assembleias

ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Gerais convocadas pelos seus respectivos sindicatos. **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, médicos do serviço único de saúde e de clínicas conveniadas, independente de convênio com o INSS. **READAPTAÇÃO DO EMPREGADO:** Mediante orientação médica, as empresas se comprometem a proceder à readaptação do empregado quando, vitimado por doença profissional ou acidente do trabalho, a permanência na função de origem reste inviabilizada ou contribuam de alguma forma para agravar sua condição de saúde, disponibilizando atividade compatível com sua capacidade laboral. **Parágrafo Único** – o empregado que tiver de mudar de função, por conta de readaptação ao trabalho, não terá prejuízo no seu salário, mantendo o mesmo da função de origem, mesmo que o da nova função seja inferior. **ACIDENTE DE TRABALHO:** Nos acidentes de trabalho a empresa se compromete a custear 100% (cem por cento) dos valores com exames, procedimentos médicos e medicamentos, comprovadamente necessários para o restabelecimento do trabalhador. **Parágrafo Primeiro** - A empresa se compromete a custear integralmente exames específicos para mulheres (câncer de mama, colo do útero e outros) e a conceder dispensa à trabalhadora remunerada no dia de sua realização; **Parágrafo segundo** - Os exames médicos previstos em lei serão realizados em horário de trabalho. As empresas fornecerão cópias dos atestados e dos resultados dos exames realizados. **DOENÇA DO TRABALHO:** Nos casos de doença profissional, a empresa se compromete a custear os eventuais exames que se fizerem necessários para a entrada e retorno de benefício previdenciário, bem como, exames complementares solicitados pelo médico do trabalho da empresa. **PAUSAS INTRA JORNADAS:** As empresas programarão pausas intra jornadas obedecendo aos seguintes critérios: **1)** Para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo. **2)** Para fins desta cláusula, considera-se artificialmente frio, o ambiente no qual a temperatura for inferior a 10° C, por força do parágrafo único do artigo 253 da CLT. **3)** Nas atividades onde são exigidas vigilância e concentração prolongadas, repetitividade, penosidade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, a distribuição das pausas deve ocorrer, no mínimo, da seguinte forma: **a)** Decorridos 1 hora e 40 minutos de trabalho, após o início da jornada e após o intervalo para alimentação, deve ser concedida uma pausa de, no mínimo, 20 minutos; **b)** Após as pausas de 20 minutos previstas na alínea "a", as demais pausas de, no mínimo, 10 minutos devem ser concedidas a cada 50 minutos trabalhados. **4)** A distribuição das pausas para recuperação psicofisiológica nas atividades descritas nos itens anteriores pode ser de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, desde que ocorra em comum acordo entre trabalhadores, empregadores e seus respectivos sindicatos. **5)** Constatadas, simultaneamente, as situações previstas nos itens anteriores, o empregador deverá adotar pausas conforme especificado nas alíneas "a" e "b" do item 3; **6)** Devem ser computadas como trabalho efetivo as pausas previstas nos itens anteriores; **7)** Nas situações descritas nos itens anteriores, as horas extras só poderão ocorrer em caráter excepcional, devendo as empresas adotar medidas organizacionais e administrativas para eliminar ou reduzir ao máximo a necessidade de horas suplementares. **8)** Nos casos excepcionais de prorrogação da jornada de trabalho, as pausas para repouso devem atender o critério previsto nos itens anteriores devendo ser assegurada uma pausa de 15 minutos entre a jornada regular e a extraordinária. **9)** Para que as pausas possam propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, devem ser observados os seguintes requisitos: **a)** a introdução de pausas não pode ser acompanhada do aumento da cadência

ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

individual e/ou do nº de produtos a ser processado por trabalhador; **b)** as pausas devem ser obrigatoriamente usufruídas fora dos postos de trabalho, em ambientes que ofereçam conforto térmico e acústico, disponibilidade de assentos, água potável, bebidas quentes e visão para o exterior; **c)** o local para descanso deve estar localizado de maneira que o tempo para deslocamento do posto de trabalho até o local de descanso não seja superior a 2 minutos; **d)** o tempo utilizado para retirar, colocar e higienizar EPI não deve ser computado no tempo de pausa; **e)** os eventuais tempos utilizados para a prática de exercícios físicos dentro da jornada de trabalho não devem ser contabilizados como pausas para descanso. **Parágrafo Único:** constitui infração grave a não concessão das pausas regulamentares, consoante as regras de ergonomia previstas na nr 36, da portaria 3214 / 78 e da presente cláusula, acarretando multa diária equivalente a 10% do salário normativo da categoria, por trabalhador prejudicado, em favor deste, sem prejuízo da indenização dos intervalos não concedidos, além de constituir dano moral coletivo. **TRANSPORTE GRATUITO:** As Empresas sem comprometem a conceder transporte gratuito a seus empregados. **VALE TRANSPORTE:** Desde que as Empresas não forneçam transporte gratuito aos trabalhadores, o vale transporte será fornecido de forma gratuita aos trabalhadores que utilizarem transporte público, isto é, sem custo algum. **MORADIA:** Sempre que houver locação ou cessão de uso de residência de propriedade da empresa a empregado seu, esta deverá obedecer às condições de instrumento próprio, do qual constarão, obrigatoriamente, as seguintes condições: a) O valor a ser descontado do empregado, a este título, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) do salário mínimo em vigor na data do desconto, mantida condição mais vantajosa porventura existente. **PEDIDO DE DEMISSÃO-FÉRIAS:** São devidas as férias proporcionais ao empregado que pedir demissão, mesmo que com menos de um ano de contrato. **ATESTADOS E SALÁRIOS:** Obrigação do empregador de fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. **AVISO PRÉVIO-PROPORCIONAL:** Os empregados farão jus ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, acrescidos de 05 (cinco) dias por ano ou fração igual ou superior a 06 (seis) meses de tempo de serviço prestado a mesma empresa. **Parágrafo Único:** a proporcionalidade do aviso prévio será necessariamente indenizada. **INDENIZAÇÃO ADICIONAL:** No caso de demissão sem justa causa de empregado com no mínimo 08 (oito) anos ininterruptos de serviço na empresa, será paga uma indenização adicional equivalente a um salário base do empregado, vigente no mês do desligamento. **Parágrafo Primeiro:** A indenização adicional, como previsto no "caput", não integrará o tempo de serviço do empregado para nenhum efeito. **Parágrafo Segundo:** Consideram-se como contratos ininterruptos os casos de readmissão dentro de 60 (sessenta) dias, contados da data do último desligamento. **GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA:** Fica assegurada uma gratificação salarial equivalente ao último salário-base ao empregado que ao se aposentar, contar com 5 (cinco) anos de serviço na empresa, e de 2 (dois) salários base ao que contar com 10 (dez) anos consecutivos. **AUXÍLIO FARMÁCIA:** As empresas farão o ressarcimento das despesas com medicamentos, efetuadas por seus trabalhadores, mediante apresentação de Nota Fiscal de compra, até o limite de 60% (sessenta por cento) do total gasto. Esta parcela não possui natureza salarial e deverá ser satisfeita na mesma data de vencimento dos salários. **TRANSFERÊNCIA:** Além das despesas legais, a empresa pagará um adicional de 30%(trinta) sobre o salário base do empregado, nas transferências provisórias. **ESTABILIDADE RETORNO DE FÉRIAS:** Fica assegurada ao trabalhador garantia de emprego por 120 (cento e vinte) dias, a partir do retorno do período de férias anuais, salvo justa causa ou desligamento por interesse do empregado com assistência sindical. **ADICIONAL FACA - FRIGORÍFICO:** Aos trabalhadores que laboram em frigoríficos no trabalho de corte com uso de faca é assegurado um

ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

adicional salarial no valor de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria.

ANTECIPAÇÃO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO: Quando o empregado for encaminhado ao benefício previdenciário, as empresas obrigam-se a pagar ao mesmo, no mesmo dia do pagamento do salário, até que o órgão oficial inicie o regular pagamento, valor equivalente ao que teria direito de receber como benefício, por estimativa, devendo estes valores antecipados pelos empregados serem restituídos em 6 (seis) parcelas mensais fixas e sucessivas, a partir do segundo mês de recebimento do benefício previdenciário.

JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS: É instituída a jornada semanal de 40 (quarenta) horas e de 35 (trinta e cinco) horas para a indústria frigorífica, sem redução de salários devendo ser pagas como extraordinárias todas as horas excedentes.

Parágrafo único: A prorrogação da jornada para fins de compensação decorrente da redução ou dispensa do trabalho noutro dia somente será permitida se regulamentada por acordo coletivo firmado com o sindicato obreiro.

EPIs E UNIFORMES: As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço, uniforme, sendo obrigatória a sua devolução, e dos equipamentos de proteção individual, em caso de rescisão contratual ou outra hipótese de extinção do contrato de trabalho.

Parágrafo Único: O tempo despendido na troca de uniformes é considerado tempo a disposição, conforme artigo 4º da CLT, devendo ser efetivado após o registro do ponto.

RECIBO DE QUITAÇÃO/RESCISÃO: As empresas ficam obrigadas a fornecer cópia do recibo de quitação, preenchida e assinada, para os empregados que tenham seus contratos de trabalho rescindidos antes de completarem 01 (um) ano de serviço.

FALTA REMUNERADA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO: O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço para levar o filho ao médico, bem como para internação hospitalar de filho, até 14 (quatorze) anos de idade, se inválido com qualquer idade. A comprovação se dará mediante apresentação do atestado médico no primeiro dia de retorno ao trabalho.

RESCISÕES DE CONTRATO - Todas as rescisões de contrato de trabalho, independentemente de tempo de serviço prestado pelo empregado a empresa, serão realizadas com assistência do sindicato profissional representante do trabalhador, com apresentação dos documentos com 48 horas de antecedência para fins de verificação.

Parágrafo Primeiro: o prazo de pagamento das verbas rescisórias será contado a partir do último dia trabalhado.

Parágrafo Segundo: no caso do aviso prévio indenizado o pagamento das verbas rescisórias se dará até o décimo dia e em caso de aviso prévio trabalhado o pagamento se dará no primeiro dia útil subsequente, todas as homologações com 01 (um) ano ou mais serão realizadas no sindicato profissional.

QUADRO DE AVISOS: As empresas permitirão que a entidade sindical profissional utilize o quadro de avisos para publicações, avisos, convocações e outras matérias, de interesse da categoria, bem como fixação dos acordos coletivos.

GARANTIA DE NEGOCIAÇÃO – DEMISSÃO COLETIVA: A demissão coletiva, sob pena de nulidade, será precedida de acordo coletivo, obrigando-se a empresa a comprovar os motivos de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou análogas e, os reais motivos das demissões, sob pena de caracterizar despedida arbitrária.

Parágrafo Primeiro: As empresas notificaram o sindicato profissional com antecedência mínimo de 30 dias, informando o número de trabalhadores atingidos, a idade, o tempo de serviço, o cargo e a respectiva remuneração.

Parágrafo Segundo: É assegurado o direito das entidades sindicais representativas dos trabalhadores manifestarem-se antes das demissões a serem adotadas para evitar ou limitar as rescisões, bem como sobre os critérios e para criar alternativas de criação de novos postos de trabalho visando normatizar acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Terceiro: No caso de despedidas incentivadas (PDV) haverá sempre

