

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada com amparo no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e de conformidade com as normas regradoras do instituto insertas no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, pelo que promovem a revisão das condições econômicas e sociais estabelecidas em acordo judicial anterior, mediante a adoção das seguintes cláusulas:

### **I - CONVENENTES:**

01.01. **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAXIAS DO SUL**, entidade sindical legalmente constituída e inscrita no CNPJ sob nº 88.661.681/0001-80, Registro Sindical 1-3-54/54, e sediada à Rua Pinheiro Machado, 2157, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, no ato representado por seu Presidente Nereu Zenato – CPF 311.479.250-20, devidamente autorizado por Assembléia Geral extraordinária convocada para o efeito, assistido por Advogado do sindicato, “ut” anexo instrumento de procuração, ambos no fim assinados.

O convenente aqui qualificado passará a ser designado simplesmente como "**Sindicato Profissional**" e representará os adiante denominados "**empregados**".

01.02. **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE CAXIAS DO SUL**, entidade sindical legalmente constituída e sediada na Rua Ítalo Victor Bersani, 1134, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, inscrito no CNPJ sob o nº 90.773.060/0001-30, Registro Sindical 326-817, também aqui representada por seu Presidente José Cesa Neto – CPF 003.485.890-34, devidamente autorizado e assistido por Sociedade de Advogados, qualificada no anexo instrumento de procuração, todos com assinatura no final.

Este convenente, a seguir, será denominado unicamente "**Sindicato Econômico**" e representará as adiante denominadas "**empresas**".

### **II - BASE TERRITORIAL**

A base territorial envolvida na presente Convenção é constituída dos municípios de Caxias do Sul e Vale Real, todos no Estado do Rio Grande de Sul.

### **III - CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS**

Serão aquelas representadas pelos Sindicatos Convenentes na base territorial acima definida, e que tiveram a data base fixada em 1º de julho de 2009.

### **IV - AUTORIZAÇÃO**

Os Sindicatos Convenentes, profissional e econômico foram autorizados expressamente a formalizar a presente convenção em seus termos.

### **V - VIGÊNCIA**

A eficácia das condições estabelecidas na presente Convenção, por definição e condição também do clausulado, será de 12 (doze) meses, a contar de 01 de julho de 2010 a 30 de junho de 2011.

### **VI - CONDIÇÕES**

#### **01. VARIAÇÃO SALARIAL**

A partir do mês de julho de 2010, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de julho de 2009, e com salário de até R\$ 1.062,70 (hum mil sessenta e dois reais e setenta centavos) uma variação

salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de 6,27% (seis vírgula vinte e sete por cento), a incidir sobre os salários resultantes da convenção firmada no ano anterior.

01.01. A partir do mês de julho de 2010, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de junho de 2009, e com salário superior a R\$ 1.062,70 (hum mil sessenta e dois reais e setenta centavos) uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de 4,76% (quatro vírgula setenta e seis por cento), a incidir sobre os salários resultantes da convenção firmada no ano anterior. Este percentual é aplicado diretamente ao salário, sem aplicação de qualquer índice diferente do disposto nesta cláusula até o valor de R\$ 1.062,70 (hum mil sessenta e dois reais e setenta centavos).

01.02. Os empregados admitidos entre 01 de julho de 2009 e 30 de junho de 2010 terão seus salários alterados, pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de julho de 2010), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

**TABELA DE PROPORCIONALIDADE**  
**Salários de até R\$ 1.062,70**

Admissão	Percentual em julho/2010	Admissão	Percentual em julho/2010
Julho/2009	6,27%	Janeiro/2010	3,09%
Agosto/2009	5,73%	Fevereiro/2010	2,57%
Setembro/2009	5,20%	Março/2010	2,05%
Outubro/2009	4,67%	Abril/2010	1,53%
Novembro/2009	4,14%	Maió/2010	1,02%
Dezembro/2009	3,61%	Junho/2010	0,51%

**TABELA DE PROPORCIONALIDADE**  
**Salários acima de R\$ 1.062,70**

Admissão	Percentual em julho/2010	Admissão	Percentual em julho/2010
Julho/2009	4,76%	Janeiro/2010	2,35%
Agosto/2009	4,35%	Fevereiro/2010	1,96%
Setembro/2009	3,95%	Março/2010	1,56%
Outubro/2009	3,55%	Abril/2010	1,17%
Novembro/2009	3,15%	Maió/2010	0,78%
Dezembro/2009	2,75%	Junho/2010	0,39%

01.03. Das variações proporcionais imediatamente anteriores, não poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a receber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele, ressalvadas as hipóteses de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem como decorrentes de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

01.04. O salário dos empregados vinculados as empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria (01/07/2010).

**02. QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO**

Com a concessão das variações aqui mencionadas, fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda a legislação aplicável no período de 01 de julho de 2009 a 30 de junho de 2010, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos (01 e subitens) formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

### **03. PAGAMENTO DA VARIAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES PERÍODO REVISANDO**

As variações até agora previstas serão pagas nas épocas previstas na cláusula 01 (zero um) e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês posterior ao do depósito da presente convenção no órgão competente e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de julho de 2009 e 30 de junho de 2010, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumentos, ora concedidos, incorporam todos os reajustes salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados no período de 1º de julho de 2009 a 30 de junho de 2010, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de julho de 2010.

03.01. Eventuais diferenças referentes aos aumentos concedidos na presente Convenção e decorrentes da data de pagamento e da data base da categoria serão satisfeitas juntamente com a folha de pagamento de agosto de 2010.

### **04. COMPENSAÇÃO REAJUSTES FUTUROS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos nesta convenção (cláusula 01 e subitens), praticados a partir de 1º de julho de 2010 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

### **05. SALÁRIO NORMATIVO**

Aos empregados admitidos após a data base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente fica assegurado, a partir de 01 de julho de 2010 um salário normativo mínimo de R\$ 597,24 (quinhentos e noventa e sete reais e vinte e quatro centavos) mensais, ou seu equivalente em salário hora, dia ou semana, valor este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

05.01. O salário normativo só se tornará real após o decurso e cumprimento de eventual contrato de experiência que, para o efeito, ficará limitado ao prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

05.02. Enquanto contrato de experiência que para o efeito deverá ser no máximo de 60 (sessenta) dias fica assegurado, a partir de 01 de julho de 2010, um salário de ingresso para prova de R\$ 572,00 (quinhentos e setenta e dois reais) mensais, ou seu equivalente em salário hora, dia ou semana, valor este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

05.03. Ao empregado não efetivado após o prazo de experiência será assegurada a percepção da diferença entre o salário de ingresso e o salário normativo.

05.04. O salário normativo mínimo e o de ingresso para prova não poderão, em nenhuma hipótese, ser utilizados como salário profissional, ou referência, para quaisquer outros títulos de direito do trabalho.

### **06. QUINQUÊNIO**

As empresas, exclusivamente dentro do período em que tiver vigência a presente convenção, concederão aos seus empregados, a partir de 01 de julho de 2010 um adicional por tempo de serviço por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador, de R\$ 38,00 (trinta e oito reais) mensais, valor este que formará base para procedimento coletivo futuro.

### **07. GESTANTE - ESTABILIDADE**

É assegurada às empregadas gestantes estabilidade funcional de até 195 (cento e noventa e cinco) dias após o parto.

07.01. A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser readmitida, se for o caso, até o prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular em termos de readmissão, reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória, entendendo-se a última inexistente se não efetuada a apresentação no prazo antes previsto.

## **08. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA E UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança do trabalho. As empresas que exigirem o uso fornecerão o uniforme de trabalho na quantidade máxima de 2 (dois) por ano, a título de comodato, ficando os empregados com a obrigatoriedade de usá-los, e ao final da relação empregatícia, ou no recebimento de um novo, devolver os anteriormente recebidos aos empregadores.

## **09. USO, MANUTENÇÃO, LIMPEZA E DEVOLUÇÃO DOS EPI'S E UNIFORMES**

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza dos equipamentos que receberem e a indenizar as empresas por dano ou extravio.

09.01. Os empregados poderão ser impedidos de trabalhar com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentarem ao serviço com os respectivos equipamentos, ou se apresentarem com estes em condições de higiene ou de uso inadequados.

09.02. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho deverá o empregado devolver os equipamentos de seu uso e que continuarão de propriedade das empresas.

## **10. AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas pagarão, em caso de falecimento do empregado, o valor correspondente a 02 (dois) salários normativos mínimos da categoria, valor este pago aos dependentes legais do “de cujus”, a título de auxílio funeral, excluídas as empresas que mantenham seguro de vida em grupo ou outro benefício equivalente, em valor igual ou superior ao acima estabelecido.

## **11. AUXÍLIO ESCOLAR**

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na alínea “t”, do inciso “5”, do § 9º, do art. 28, da Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados em atividade nas empresas na data de concessão do benefício:

### **DO PLANO:**

- a) a ajuda educacional aqui prevista será paga aos trabalhadores estudantes ou que tenham filhos em idade escolar e que o solicitem de forma escrita;
- b) somente será paga a ajuda educacional aqui estabelecida aos trabalhadores estudantes que estejam matriculados no ensino fundamental e médio de curso oficial e regular, ou que tenham filhos matriculados no ensino fundamental e médio de curso oficial e regular;
- c) os empregados deverão comprovar, perante as empresas a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, como tal aqueles que estão cadastrados para fins de Previdência Social, nas provas de curso de ensino oficial e regular, relativa ao ano anterior à data de pagamento da ajuda educacional aqui prevista;
- d) poderá ser substituída a comprovação da aprovação logo acima referida pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior à data de pagamento da ajuda educacional aqui prevista;
- e) deverá, ainda, ser apresentado às empresas a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino oficial referente ao ano em curso na data do pagamento da ajuda educacional aqui prevista.

### **DAS CONDIÇÕES:**

11.01. Mediante o atendimento integral dos critérios previstos no PLANO supra, será concedida uma ajuda de custo educacional pelas empresas, que de qualquer modo ainda não o concedam, correspondente a um kit de material escolar, limitado ao valor de R\$ 169,00 (cento e sessenta e nove reais), impossibilitada a integração ao salário para qualquer efeito e observados os seguintes requisitos:

11.01.01. O kit de material escolar corresponderá único e exclusivamente à respectiva relação oficial estabelecida pela escola em que comprovadamente estiver matriculado o empregado ou seu filho dependente, excluídos uniformes.

11.01.02. A relação de material escolar será apresentada à empresa até a data de 15 de março de 2011, podendo a mesma optar por autorizar a aquisição do material pelo próprio empregado junto a estabelecimento comercial credenciado, ou a empresa adquirir o material necessário para posterior entrega ao empregado.

11.01.03. A empresa deverá disponibilizar o kit de material escolar ao empregado ou seu filho dependente até a data de 31 de março de 2011.

11.01.04. Na hipótese do kit de material escolar resultar em valor inferior a R\$ 169,00 (cento e sessenta e nove reais) nenhum outro direito será assegurado ao empregado ou seu filho dependente. Na hipótese do kit de material escolar resultar em valor superior a R\$ 169,00 (cento e sessenta e nove reais) deverá o empregado ou seu filho dependente excluir os itens que entender desnecessários, até atingir o valor definido de R\$ 169,00 (cento e sessenta e nove reais).

11.02. Em qualquer hipótese, a ajuda de custo educacional será limitada a 01 (um) benefício por empregado, podendo ser atribuída a 01 (um) filho dependente do mesmo, desde que o empregado não utilize o benefício;

11.03. Ficam isentas do pagamento desta ajuda de custo, as empresas que já mantém fundações e/ou que já destinam doações deste gênero em montante igual ou superior ao acima estabelecido.

As empresas fornecerão material próprio aos empregados estudantes e aos filhos estudantes deste, conforme relação existente, mediante prévia comprovação de matrícula e frequência, até o mês de março de 2011.

## **12. COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão os comprovantes de pagamento, com identificação e discriminação detalhadas das parcelas pagas e das descontadas a todos os seus empregados, bem como o valor do depósito do FGTS.

## **13. GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Fica assegurada aos empregados representados o direito à percepção da gratificação natalina, também aos que perceberem auxílio doença por período superior a 15 (quinze) e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

## **14. AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

As empresas dispensarão o empregado do cumprimento do restante do aviso prévio, quando no curso do mesmo obtiverem novo emprego, anotando na carteira de trabalho com a respectiva baixa e fazendo o pagamento das parcelas rescisórias, ficando, dispensadas do pagamento dos dias faltantes para completar o período.

## **15. COMUNICAÇÃO DA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, as empresas fornecerão por escrito as razões que ensejaram a despedida, sob pena de não ser tida como aplicável, ficando certo, no entanto, que a assinatura do empregado no documento, ou a assinatura de outros dois obreiros, que atestem terem presenciado a entrega da comunicação ao faltoso, em caso de recusa em assiná-la, servirá de prova do cumprimento da exigência.

## **16. DESCONTO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados vinculados à categoria profissional, atingidos ou não pela presente convenção, a importância equivalente a 01 (um) dia de salário, já devidamente corrigido e reajustado, da folha de pagamento do mês de agosto de 2010 e 01 (um) dia de salário da folha de pagamento do mês de dezembro de 2010 devendo o desconto se processar até e/ou juntamente com as folhas de pagamento dos meses de setembro de 2010 e dezembro de 2010. O recolhimento pelas empresas aos cofres do sindicato profissional deverá ser efetuado até o dia 10 de outubro de 2010 e 10 de janeiro de 2011 respectivamente. Aos empregados admitidos após 31 de julho de 2010, o desconto de 01 (um) dia do salário previsto para o mês de dezembro será efetuado no primeiro mês de serviço e repassado até o dia 10 do mês subsequente ao do

desconto, para fins de assistência social, sob pena de quem descontar e não repassar incorrer em multa de 20% (vinte por cento) além de juros e correção monetária na forma da lei, ressalvada aos obreiros a oposição ao desconto.

## **17. PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho, nas empresas abrangidas pela presente convenção, tanto para os empregados do sexo masculino, como feminino e menores, poderá ser prorrogada além das 8 (oito) horas normais, no máximo de 2 (duas), sem o pagamento de qualquer acréscimo a título de adicional de horas extras, desde que observado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. O excesso diário objetiva compensar a suspensão do trabalho aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação aqui prevista na hipótese de trabalho extraordinário.

17.01. Uma vez estabelecido o regime de trabalho acima, as empresas não poderão alterá-lo sem expressa anuência dos empregados.

17.02. A verificação prévia prevista no artigo 60 da CLT, poderá ser realizada por médico do trabalho, com registro no Ministério do Trabalho e indicado pela empresa.

## **18. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO ECONÔMICO**

Em vista das despesas suportadas pelo Sindicato das Indústrias da Alimentação de Caxias do Sul, relacionadas a negociação que culminou com a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido que as empresas recolherão em favor do Sindicato das Indústrias da Alimentação de Caxias do Sul até o dia 30 de outubro de 2010, o valor correspondente a 01 (um) dia de salário dos seus empregados constantes da folha de pagamento do mês de setembro de 2010.

18.01. As empresas recolherão, ainda, em favor do Sindicato das Indústrias da Alimentação de Caxias do Sul e até o dia 20 de dezembro de 2010, valor correspondente a 0,5 (meio) dia de salário dos seus empregados constantes da folha de pagamento do mês de novembro de 2010.

18.02. A Empresa Frigorífico Riograndense LTDA recolherá aos cofres do Sindicato das Indústrias da Alimentação de Caxias do Sul, o valor equivalente a ½ (meio) dia de salário de cada trabalhador, já devidamente corrigido e reajustado, na folha de pagamento do mês de dezembro de 2010, importância que deverá ser recolhida até o dia 10 de janeiro de 2011.

18.03. O atraso eventual nas contribuições acima previstas acarretará incidência de multa de 50% (cinquenta por cento), além de juros e correção monetária.

## **19. TRANSPORTE**

Para as empresas que fornecerem, gratuitamente ou não, a seus empregados o transporte para o trabalho e retorno, fica desde já acordado que o tempo despendido no percurso não integrará a jornada de trabalho dos obreiros, devendo esses se deslocarem até o local em que as empresas mantenham as linhas de trajeto habitual, se desejarem valer-se do referido transporte.

## **20. PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA – GARANTIA DE EMPREGO**

O empregado que estiver a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, terá durante este período, garantia de emprego, condicionada a:

20.01. Tenha uma efetividade na empresa de no mínimo 10 (dez) anos;

20.02. Comunique o início do período de doze (12) meses, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor, numa das quais deverá, para validade, constar o obrigatório ciente datado da empresa;

20.03. A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe ser concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa;

20.04. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

20.05. O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

## **21. BANCO DE HORAS**

As empresas que pretenderem trabalhar com compensação extraordinária da jornada de trabalho (Banco de Horas), deverão propor, negociar e homologar um ACORDO COLETIVO DE TRABALHO específico, junto ao Sindicato Profissional e cuja aprovação, ou não, se dará em Assembléia Geral Extraordinária devidamente convocada para esta finalidade.

## **22. EXAMES MÉDICOS DEMISSIONAIS – VALIDADE**

As empresas ficam dispensadas da realização do exame médico demissional, desde que a realização do último exame médico ocupacional tenha ocorrido há menos de 180 (cento e oitenta) dias da data de desligamento do empregado, de conformidade com a Portaria nº 8, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, publicada no DOU de 08 de maio de 1996.

## **23. DATA BASE**

As partes convencionam em assegurar a data base das categorias envolvidas em 1º de julho, para todos os efeitos, quer administrativos, quer judiciais.

## **VII - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO**

A eficácia da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes, conjuntamente, comprometem-se a fazê-lo.

## **VIII - DIVERGÊNCIAS**

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser resolvidas exclusivamente pela Justiça do Trabalho, de acordo com os dispositivos da legislação ordinária em vigor.

## **IX - COMINAÇÕES**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão legal.

## **X - FORMA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instituída com os editais de Convocação é formalizada em quatro (04) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

Porto Alegre,

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS  
INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE  
CAXIAS DO SUL**  
Nereu Zenato – CPF 311.479.250-20

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA  
ALIMENTAÇÃO DE CAXIAS DO SUL**  
José Cesa Neto – CPF 003.485.890-34

**P.p. Adv.  
OAB RS n°**

**P.p Serra, Serra, & Serra  
OAB/RS n° 12**

Adv. Paulo Serra                      Lucila Maria Serra  
OAB/RS n.º 4455                      OAB/RS n.º 7024  
OAB/CE n.º 11.510-A                MT/RS 46218.015270/97-59  
OAB/DF n.º 17.702-A  
MT/RS - 46218.015269/97-70  
INAMA n.º 415

Felipe Serra  
OAB/RS n.º 52.273  
MT/RS – 46218.001060/00-13  
CPF – 737.832.000-59

CVALCX10J/05.