

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO QUE ENTRE SI CELEBRAM, DE UM LADO O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE E AFINS DE DIVINOPOLIS E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o nº 64.479.959/0001-34, representado neste ato pelo Presidente Sr. Valdeci Arineu Pinto, titular do CPF nº 526.785.806-44, E DE OUTRO RIO BRANCO ALIMENTOS S.A., CNPJ: 05.017.780/0007-91, situada na FAZENDA CACHOEIRA DO MARTINHO KM 406, BR 262 - ZONA RURAL - PARA DE MINAS – MG, 05.017.780/0009-53, situada na FAZENDA SAPESAL - ZONA RURAL - PITANGUI – MG, 05.017.780/0020-69, situada na RODOVIA PARA DE MINAS ABAETE KM 45 SN - ZONA RURAL - PITANGUI – MG, representada pela sua Diretoria Sra. Valéria Maria da Silva, titular do CPF nº 570.315.686-68, mediante as seguintes cláusulas e condições.

COM VIGÊNCIA PARA O PERÍODO DE 01/04/2010 A 31/03/2011 MEDIANTE AS SEGUINTE CLÁUSULAS E CONDIÇÕES:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos empregados da empresa acordante será reajustado em 1º abril de 2010, **com o percentual de 5,77% para todos os profissionais sobre os salários de Março/10**. Ficam compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de abril de 2009, salvo os decorrentes de promoção de cargo, equiparação salarial e término de aprendizagem.

Parágrafo Único – Fica acordado a alteração a data-base em 2011 de Abril para Janeiro, respeitando na próxima data-base para efeito de negociação o índice INPC acumulado no período de Abril/10 a Dez/10 + 1%, como base de negociação a ser realizado em Janeiro de 2011.

SEGUNDA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE - O empregado admitido após 1º abril de 2010 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de abril de 2010, em conformidade com o parágrafo único da cláusula quarta.

TERCEIRA – QUITAÇÃO - Com o documento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da lei 10.192 de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de outubro de 2004.

QUARTA – PISO SALARIAL – Fica garantido o piso salarial para os profissionais das unidades industriais de Divinópolis, Pará de Minas e Pitangui em R\$542,000(quinzentos e quarenta e dois reais).

QUINTA – HORA EXTRA - Serão remunerados com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação à hora normal, as horas trabalhadas nos dias úteis e 100% (cem por cento) nos dias de repouso semanal remunerados e feriados.

Parágrafo Único - Os empregados exercentes em cargos de gestão (gerentes) ou equiparados (gestores, diretores, chefes de departamento ou filial e supervisores), isentos de marcação de ponto, não fazem jus às horas extras.

SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos mesmo quando eventuais, exceto em caso de férias, o direito de receber no período excedente, salário igual ao do empregado substituído

SÉTIMA – UNIFORMES E EPI'S- Para atividades em que sejam exigidas o uso do uniforme, a empresa ficará responsável pelo seu fornecimento em quantia de até 3 (três) uniformes por ano.

Parágrafo Primeiro - A empresa poderá adotar nos seus vestiários, o sistema de bolsas individuais para guarda de pertences dos empregados.

Parágrafo Segundo - O empregado, em relação aos uniformes e EPI's, responsabilizar-se-á:
A - por estragos e danos dolosos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;
B - pela devolução dos uniformes e EPI's quando da extinção ou rescisão de contrato de trabalho;
C - pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação, bem como pelo seu uso correto.

OITAVA - DOS BENEFÍCIOS - A empresa poderá conceder livremente quaisquer espécies de benefícios aos seus empregados, ou firmar convênios que os favoreçam, inclusive cursos de alfabetização, bolsas de estudos em cursos de pós-graduação, cursos de idiomas, planos corporativos de telefonia celular, planos ou seguro de saúde ou odontológico, convênios com farmácias, supermercados, clubes, planos de saúde, planos odontológicos, venda de produtos de fabricação própria, etc, sem, contudo, caracterizar salário "in natura" ou direito adquirido, não constituindo item da remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive férias, gratificação de natal (13º salário), aviso prévio, licença prêmio, cálculos de contribuições para o INSS, FGTS, e/ou quaisquer outros encargos e legislação complementares existentes ou que venham a ser criados.

Parágrafo primeiro – Os empregados interessados em aderir aos benefícios porventura oferecidos, ou convênios firmados, deverão entregar à empresa carta de solicitação de ingresso assinada, na qual declararão o conhecimento das condições de fruição dos benefícios, permitindo, inclusive, se as empresas conveniadas ou contratadas exigirem, o desconto dos valores, relativos às vantagens, em folha de pagamento, não podendo ultrapassar a totalidade de descontos o limite máximo, permitido em lei.

Parágrafo segundo – A empresa poderá negar o ingresso em benefício ou convênio do empregado caso verifique que o desconto em folha de salário será superior ao permitido, bem como poderá cancelar o acesso do empregado, ao benefício ou convênio, quando este

descumpra as normas de fruição dos mesmos, sem que tais atitudes configurem discriminação por parte do empregador.

Parágrafo Terceiro – A empresa descontará na folha de pagamento de seus empregados despesas médicas e odontológicas feitas através de convênio médico ou odontológico, desde que expressamente autorizadas pelos empregados e até 1/3 (um terço) do salário obreiro, ficando desde já autorizada a efetivar a integralidade do débito em caso de ruptura do contrato de trabalho, respeitando o limite de desconto de até uma remuneração prevista no artigo 477 da CLT.

Parágrafo Quarto – O empregado poderá firmar contrato de empréstimo com cooperativa de crédito, a que seja associado, autorizando a empresa a descontar as parcelas devidas diretamente do seu salário, ficando também autorizado a efetuar a integralidade do débito restante das verbas rescisórias e indenizatórias, porventura devidas, em caso de rescisão do contrato de trabalho, respeitando o limite de desconto de até uma remuneração previsto no artigo 477 da CLT.

NONA - EMPREGADO ESTUDANTE - O empregado estudante, matriculado em curso regular previsto em lei, mediante comprovação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino, poderá se ausentar do trabalho em dias de prova desde que o horário e prestação da prova coincidam com a sua jornada de trabalho.

DÉCIMA - CASAMENTO - A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, prevista no inciso II do art. 473 da CLT, será de 03 (três) dias úteis consecutivos, não se considerando para tal efeito o dia útil já compensado.

Parágrafo Único – Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça comunicação por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL - A empresa se obriga a pagar, juntamente com os salários e/ou verbas rescisórias, importância equivalente a 1 (um) salário nominal do empregado, assegurando-se um mínimo de 2 (dois) e máximo de 4 (quatro) salários mínimos vigentes por ocasião do falecimento do empregado, a título de auxílio funeral, com a indicação do beneficiário sendo efetuada quando da admissão do empregado, e na falta deste aos descendentes, ou não havendo aos ascendentes.

Parágrafo Primeiro - Ficam excluídos das disposições desta cláusula os empregados que mantenham seguro de vida.

Parágrafo Segundo - O pagamento previsto nesta cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através da fundação da qual seja mantenedora, sendo que em nenhuma hipótese terá natureza salarial ou remuneratória.

DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO EM CHEQUE - Quando o pagamento do salário for efetuado através de cheque, recomenda-se às empresas a observação da instrução

normativa de nº 1 de 07/11/89 do Mtb. concedendo horário que permita o desconto imediato no cheque.

DÉCIMA TERCEIRA – MULTA – Fica estabelecida multa de 10% do salário mínimo vigente à época a favor da parte prejudicada, para o inadimplemento da cláusula deste acordo que contenha obrigação de fazer.

DÉCIMA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - A empresa se obriga a fornecer a seu empregado em papel que as identifiquem, comprovante de pagamento de seus salários com discriminação dos valores e dos respectivos descontos, valendo como recibo o comprovante de depósito bancário.

DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE "AAS" - A empresa se obriga a fornecer ao empregado que for desligado da mesma, quando solicitado, o formulário denominado "AAS" - atestado de afastamento e salário, devidamente preenchido.

DÉCIMA SEXTA - DA RESCISÃO CONTRATUAL - Quando da dispensa do empregado, em qualquer hipótese, ainda que dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será feito de conformidade com o art. 477.

Parágrafo Primeiro - Havendo ruptura do contrato de trabalho, independente da causa, e não comparecendo o empregado ao sindicato da classe para realização da homologação do acerto e recebimento das parcelas rescisórias, poderá a empresa, para não incorrer em mora e livrar-se da obrigação de pagar, efetivar o depósito da importância devida na conta salário do empregado, valendo o comprovante de depósito como recibo.

Parágrafo Segundo - No caso de pedido de demissão ou de dispensa, provando o empregado a obtenção de outro emprego no curso do aviso prévio, ficará o mesmo dispensado do cumprimento do restante do aviso, desobrigando-se a empresa do pagamento dos dias restantes não trabalhados.

Parágrafo Terceiro - Quando solicitado pelo empregado dispensado sem justa causa, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos em razão da função exercida ou de sua qualificação profissional, desde que constante de seus registros.

DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA - A critério do empregador, a jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, sem qualquer acréscimo salarial ou pagamento de horas extraordinárias, desde que o excesso de horas em (01) um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda às 36 (trinta e seis) horas semanais para os operadores do telemarketing e 44 (quarenta e quatro) horas semanais para os demais profissionais, ressalvada a adoção do banco de horas, cláusula vigésima primeira.

Parágrafo Primeiro - O disposto nesta cláusula não se aplica ao trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento ou jornadas especiais.

Parágrafo Segundo - Fica estabelecido que, inobstante a adoção do sistema de compensação de jornada previsto nesta cláusula, o Sábado deverá ser considerado dia útil não trabalhado e não dia de repouso semanal, podendo a empresa exigir o trabalho nesse dia.

DÉCIMA OITAVA - FERIADOS/COMPENSAÇÃO - A empresa poderá conceder aos seus empregados folga compensatória quando houver trabalho em feriados ou dias santificados.

Parágrafo Primeiro - Mediante acordo individual e por escrito, a empresa poderá, também, acordar com seus empregados a supressão da prestação de serviços nos dias 24 e 31 de dezembro, com a conseqüente compensação das horas não trabalhadas nesses dias, com o trabalho em números de horas correspondente, em outro dia de feriado ou através da prorrogação da jornada em outros dias úteis. O mesmo poderá ser adotado na terça-feira de carnaval.

Parágrafo Segundo - A folga compensatória abrange não só o eventual trabalho em feriados e dias santificados, como também quando houver trabalho em dia de RSR.

Parágrafo Terceiro - Para as atividades autorizadas no Decreto 27.048, DE 12 DE AGÔSTO DE 1949, ficam autorizadas o trabalho nos dias RSR, sem que este seja considerado dias a serem compensados, podendo o empregador conceder uma folga dentro da semana em qualquer outro dia, preservando a coincidência de uma folga no domingo a cada 7 semanas.

Parágrafo Quarto - Para as atividades de movimentação e armazenagens de cargas dentro dos centros de distribuições da empresa, ou equiparados nas unidades industriais, fica acordado que os profissionais poderão iniciar suas atividades nos domingos, a fim de garantir o carregamento de mercadorias a serem entregues no primeiro dia útil da semana, preservando a coincidência de uma folga no domingo a cada 7 semanas.

DÉCIMA NONA - JORNADAS ESPECIAIS -A empresa poderá adotar a escala de trabalho denominada "12x36", respeitada sempre a obrigatoriedade da concessão do intervalo intrajornada de no mínimo de 1 (uma) hora, destinada a alimentação e descanso do trabalhador.

Parágrafo Primeiro - A adoção do regime "12x36", para validade, será registrada em TERMO DE ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, contendo os horários de início e fim da jornada, o horário do respectivo intervalo intrajornada destinado ao repouso e alimentação, a data de início do trabalho sob as novas condições de jornada e a assinatura do empregado.

Parágrafo Segundo - Considera-se, para efeitos da apuração de jornadas extras, como horas normais de trabalho todas as 12 (doze) horas laboradas no regime "12x36", razão porque não será devido o acréscimo de hora extra para o trabalho prestado a partir da oitava hora diária, nem tampouco o adicional noturno sobre jornada que exceda o período das 22:00 às 05:00 horas.

Parágrafo Terceiro - Considerada a excepcionalidade das jornadas previstas nesta cláusula, não será devido o pagamento em dobro pelo trabalho prestado aos domingos e feriados, assim como não será concedido um dia específico na semana como repouso semanal remunerado.

Parágrafo Quarto - Independente da quantidade de horas prestadas em cada jornada diária e em cada mês, fica ajustado que o salário mensal equipara-se ao pagamento de 220 (duzentas e

vinte horas) horas, sendo este o divisor a ser adotado para todos os efeitos legais e de cálculo da jornada “12x36”.

Parágrafo Quinto - Para a jornada especial de “12x36”, somente será permitida a alteração de início e fim de jornada (troca de turnos) se decorridos 01 (um) mês da data em que o empregado iniciou o trabalho nos limites da jornada a ser modificada, exceto em casos de interesse do próprio empregado, a seu pedido e por escrito.

Parágrafo Sexto - O descumprimento do estabelecido no § 4º desta cláusula acarretará, como pena, o imediato reconhecimento da ilegalidade da nova jornada praticada, considerando-se como hora extra aquela prestada a partir da 8ª hora diária de trabalho.

Parágrafo Sétimo- Não serão permitidas, para os empregados que prestam serviço sob o regime "12x36", a compensação de jornada, nem a prestação de horas extraordinárias, sob pena de remunerar as excedentes como horas extras, ressalvando-se os casos de necessidade imperiosa, força maior e caso fortuito, independente de posterior informação ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Oitavo - Para a jornada “12x36” obtém-se as 36 (trinta e seis) horas de descanso previstas no regime adotado neste instrumento, pela soma de 1 (uma) hora de intervalo intrajornada destinada ao repouso e à alimentação, com as 35 (trinta e cinco) horas de intervalo interjornadas destinadas ao descanso.

Parágrafo Nono - A falta de concessão do intervalo intrajornada para repouso e alimentação implicará nas penalidades previstas no § 4º do artigo 71, da consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Décimo - Fica autorizado à empresa alterar o turno de trabalho dos empregados, de acordo com suas conveniências e necessidades, mediante prévio aviso, com antecedência mínima de 1 (uma) semana, sem qualquer ônus.

VIGÉSIMA - HORAS IN ITINERE - Não serão considerados horas in itinere aquelas referentes a transporte gratuito oferecido pela empresa, quando não excedentes a duas horas (uma hora por deslocamento) mesmo que em unidades situadas na zona rural.

Parágrafo Primeiro - O tempo de espera do transporte não será considerado como trabalho, extraordinário ou à disposição.

Parágrafo Segundo - O transporte, apesar de opcional, quando existente e gratuito, isentará a empresa de pagar vale transporte.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS – Em conformidade com as disposições do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e artigos 59, §2º e 611 a 625 da CLT, o presente instrumento visa definir as condições para que seja implantada a jornada flexível de trabalho, definindo as condições de operacionalização, direito e deveres das partes.

O sistema de Banco de Horas é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo em um programa de compensação, formado por débitos e

créditos, consistindo em períodos de redução de jornada de trabalho e, conseqüentemente, períodos de compensação, respeitados os seguintes requisitos:

I – Trabalho além das horas normais laboradas: conversão em folgas remuneradas, na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora de descanso, com exceção dos serviços prestados em repouso semanal ou feriados, quando se observará a conversão de uma hora de trabalho por duas de descanso;

II – Horas ou dias pagos e não trabalhados na semana: compensação na oportunidade que a empresa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração, salvo o adicional noturno, caso ocorra no período.

§ 1º - O gozo das folgas ou a forma de compensação deverá ser programado diretamente entre o empregado e a empresa, atendendo a conveniência de ambas as partes.

§ 2º - Sempre que possível, a empresa evitará a compensação de horas ou dias nos repouso semanais ou feriados, garantindo sempre dentro do período de um mês uma folga aos domingos.

§ 3º - A empresa fornecerá aos empregados, extrato trimestral, informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas.

§ 4º - A empresa fixará, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como, a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados do estabelecimento.

§ 5º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.

§ 6º - A empresa garantirá o salário dos empregados referente à sua jornada contratual habitual durante a vigência do acordo, salvo faltas, atrasos injustificados, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias e outros afastamentos previstos em lei sem remuneração.

§ 7º - Ocorrendo desligamento do empregado, quer por iniciativa da empresa, quer por pedido de demissão, aposentadoria ou morte, a empresa pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, ou saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta convenção coletiva.

§ 8º - O saldo devedor será assumido pela empresa, exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias. Neste caso, as horas serão cobradas sem o adicional de horas extras.

Ficam, dessa forma, autorizados e reconhecidos os descontos referentes ao saldo devedor do empregado, no pagamento da rescisão contratual, nos casos previstos neste parágrafo.

§ 9º - O eventual saldo positivo ou negativo de horas que porventura venha a existir após a vigência desta Convenção, será regularizado pela empresa nos 90 (noventa) dias subsequentes, mediante compensação ou pagamento. Em caso de ocorrência de saldo negativo para o empregado, será cobrado pela empregadora mediante o desconto de 50% das horas devidas à razão da remuneração da jornada normal, nos mesmos 90 (noventa) dias.

A empresa estabelecerá nos controles de frequência o registro do Banco de Horas aqui convencionado, valendo os referidos documentos como prova em juízo, com o recolhimento de forma especial de compensação de jornada.

§ 10º - A empresa, durante a vigência desta Convenção, se compromete a evitar esforços no sentido de evitar dispensa de empregados.

VIGÉSIMA SEGUNDA – MINUTOS QUE ANTECEDEM OU SUCEDEM À JORNADA - Considerando que pequenas variações no registro de ponto diário, antes do início da jornada diária e de seu término, nem sempre implicam em prestação de trabalho extraordinário, as partes pactuam que se essa variação for de até 10 (dez) minutos antes ou depois da jornada, ela NÃO será considerada para efeito de pagamento de horas extras e compensação.

Parágrafo Primeiro - O tempo estipulado no “caput” desta cláusula, não traduz em tolerância, sendo que o empregado fica obrigado ao cumprimento do horário, principalmente o início da jornada.

Parágrafo Segundo - O tempo despendido pelo empregado para troca de roupas, banho e ou lanche concedido pela empresa como café da manhã ou café da tarde, em qualquer turno, quer seja no início, meio ou fim da jornada, não será considerado prorrogação de jornada de trabalho, não sendo, portanto, devidas horas extras ou horas a disposição da empresa.

VIGÉSIMA TERCEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS / PRAZO PARA PAGAMENTO - As eventuais diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, poderão ser pagas juntamente com os salários de maio/2010, sem qualquer ônus.

VIGÉSIMA QUARTA – ABONO DE FALTAS – Cabe exclusivamente ao empregador, diretamente por seu serviço médico do trabalho ou ao mantido pelo mesmo mediante convênio, abonar os 15 (quinze) primeiros dias de ausência ao trabalho do empregado.

Parágrafo Único - Fica estabelecido que os atestados médicos emitidos por profissionais da saúde, que não façam parte do SESMT do empregador, somente serão acatados após avaliação e homologação do serviço médico da empresa ou ao mantido por ela mediante convênio, desde que apresentados pelo empregado ao empregador no prazo improrrogável de 24 (vinte e quatro) horas a contar da data do evento. Deverá constar dos atestados médicos, quando não emitidos por profissionais do SESMT empresarial, o horário de atendimento, para que os mesmos sejam considerados válidos pelo empregador.

VIGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE EM CASO DE ACIDENTE - Em caso de acidente, mal súbito ou parto, fica a empresa obrigada a transportar o trabalhador até a cidade mais próxima.

Parágrafo Primeiro - Assegura-se ao empregado acidentado, que ficar afastado por mais de 15 (quinze) dias e vier a receber o auxílio-doença acidentário, a garantia de emprego por 12 meses após o término da licença previdenciária, nos termos do art. 118 da lei 8.213/91, ressalvados os casos de dispensa por justa causa. Após o término da garantia de emprego, o trabalhador readaptado poderá ter sua remuneração reduzida para o valor correspondente ao da nova função exercida.

Parágrafo Segundo - A empresa fica obrigada a manter caixas de medicamentos para primeiros socorros em local acessível para seus empregados.

VIGÉSIMA SEXTA - CESTA COMPLEMENTAR – A empresa poderá, também, fornecer a todos os seus empregados em atividade, que preencherem os requisitos previstos na presente cláusula 01 (uma) cesta Básica POR MÊS, no valor mínimo de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), exceto os gerentes e demais cargos de chefia e de confiança, que não estarão inseridos nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro - Farão *jus* à cesta os empregados admitidos até o último dia do mês anterior ao fornecimento, que demonstrarem assiduidade integral, entendendo-se como tal a do empregado que não houver faltado do serviço nenhuma vez durante o mês, por qualquer motivo.

Parágrafo Segundo - Além disso, a empresa poderá também impor como condições de recebimento das cestas, a ausência de qualquer tipo de punição (advertência, suspensão, etc.), bem como o cumprimento de metas relacionadas com o Sistema de Gestão pela Qualidade, conforme Norma da Garantia da Cesta Básica.

Parágrafo Terceiro – A empresa concederá indistintamente a todos os seus empregados e dentro dos critérios estabelecidos pela lei 6.321/76 e pelo decreto n. 05/91, que regula o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), em caráter mensal e sem prejuízo da faculdade estabelecida na cláusula anterior, cartão alimentação com no mínimo R\$ 70,00 (setenta reais) em créditos.

Parágrafo Quarto - Os benefícios previstos nesta cláusula e seus parágrafos, total ou parcialmente subsidiados pelo empregador, não se constituem em item de remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive férias, gratificação de natal (13º salário), aviso prévio, licença prêmio, cálculos de contribuições para o INSS, FGTS, e/ou quaisquer outros encargos e legislação complementares existentes ou que venham a ser criados.

VIGÉSIMA SÉTIMA – COMUNICAÇÃO DE ELEIÇÃO DA CIPA - A empresa comunicará ao sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data de eleição para a CIPA. A votação será feita por escrutínio secreto, proclamando-se eleitos, inclusive suplentes, os mais votados.

Parágrafo Único - Por ocasião da realização de eleição de renovação da diretoria da Federação, a empresa permitirá o acesso em suas dependências dos componentes das mesas coletoras de votos, assim como fiscais e pessoas autorizadas pela junta eleitoral.

VIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - As partes acordantes poderão instituir e manter uma Comissão de Conciliação Prévia, instituída neste Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos da Lei 9.958/00, para vigorar no mesmo prazo de vigência do presente instrumento coletivo, conforme as normas e procedimentos constantes em documento a ser firmado oportunamente pelas partes.

VIGÉSIMA NONA - ALTERAÇÃO NO SISTEMA NEGOCIAL - Caso sobrevenha norma constitucional ou ordinária alterando o atual sistema legal sobre negociações coletivas, as partes se reunirão para exame e discussão das novas regras instituídas.

TRIGÉSIMA - NECESSIDADE IMPERIOSA – Sendo a empresa uma indústria alimentícia, onde a não conclusão de todas as etapas necessárias para o bom condicionamento dos alimentos, conforme determinado pelo **Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento**, seja por quebra de máquinas, paradas de produção, interrupção de energia, paradas de linha e/ou qualquer interrupção que acarretará em prejuízo manifesto em consonância com o Art. 61 da CLT, a empresa poderá exceder o limite legal de jornada, desde que no prazo máximo de 10 (dez) dias, comunique a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Minas Gerais, justificando o ocorrido com os motivos pela necessidade.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – PARCELAMENTO DE FÉRIAS – O Empregado poderá em até o limite do seu período aquisitivo, solicitar ao empregador por escrito o parcelamento de suas férias em até dois períodos iguais de 15 (quinze) dias, a ser acordado em períodos em conformidade com o calendário de concessão de férias do empregador. Tendo para os profissionais que solicitaram o parcelamento do período, o pagamento pecuniário destas férias divididas em 2 (duas) parcelas proporcionais ao período de gozo e calculado de acordo com o salário atual do profissional percebido no período de cálculo de cada parcela.

Parágrafo Primeiro – Para efeito desta cláusula, não será aceito o parcelamento de férias de profissionais que solicitaram o abono pecuniário de férias.

Parágrafo Segundo – Os períodos de férias deverão ser concedidos dentro do período de fruição, correspondente aos 12(doze) meses subseqüentes ao período aquisitivo.

TRIGÉSIMA SEGUNDA – Fica ajustado entre as partes que a empresa poderá, ao seu exclusivo critério, entregar o vale transporte aos seus empregados ou depositar o valor correspondente em conta corrente destes. O benefício restringe-se às despesas de deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência observando o critério da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização nos dias úteis de trabalho, de acordo com dispõe a Lei 7.418 de 16 de dezembro de 1985, alterada pela Lei &.619 de 30 de setembro de 1987 e Regulamentada pelo Decreto 95.247 de 17 de novembro de 1987.

Parágrafo Primeiro – Para os trabalhadores que trabalham motorizados, com veículos próprios ou não, onde sua atividade exige constates deslocamentos entre clientes, PDV's,

filiais, consumidores, instituições e outros, a empresa poderá fornecer um cartão vale-combustível, com valor fixo ou variável a seu critério, com o único objetivo de custear os gastos dos trabalhadores para o seu deslocamento, sendo que os valores concedidos seguirão normas internas de custeio de despesas e que quando fixada, levará em consideração o gasto médio do trabalhador para os seus deslocamentos mensais, administrada pelo o trabalhador sem a necessidade de comprovação dos gastos.

Parágrafo Segundo – É de total e única responsabilidade do trabalhador a exclusiva e efetiva utilização do benefício do vale-transporte, antecipado em dinheiro ou não, e vale-combustível para os deslocamentos residência-trabalho e trabalho-residência, sendo que o uso indevido acarretará sanções previstas em lei.

Parágrafo Terceiro - Os benefícios previstos nesta cláusula e seus parágrafos, total ou parcialmente subsidiados pelo empregador, não se caracteriza salário “in natura” ou direito adquirido e não se constitui em item de remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive férias, gratificação de natal (13º salário), aviso prévio, licença prêmio, cálculos de contribuições para o INSS, FGTS, e/ou quaisquer outros encargos e legislação complementares existentes ou que venham a ser criados.

TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - DOS EMPREGADOS

- As empresas, como simples intermediárias, descontarão dos salários de seus empregados, sindicalizados ou não, à exceção dos pertencentes às categorias diferenciadas, contribuição negocial profissional, nas condições a seguir:

§ 1º - O desconto será equivalente a 03% (três por cento) dos respectivos salários nominais, já corrigidos, do mês de maio/2009, cujo limite máximo será de R\$ 60,00 (sessenta reais), devendo a importância total por empresa ser repassada à entidade de trabalhadores respectiva, até o 5º (quinto) dia útil após o desconto. Os valores deverão ser depositados a favor do **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Divinópolis e Região, na Caixa Econômica Federal - agência 0113 - operação 003- conta corrente 901685-5.**

§ 2º - Ao trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado o direito de oposição direta e pessoalmente junto à entidade profissional respectiva ou mediante entrega de carta de oposição diretamente ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

§3º - No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após o vencimento do período de oposição estipulado, a Empresa deve encaminhar a Federação dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação, a relação de seus trabalhadores que enviaram cartas de oposição.

§4º - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, os sindicatos profissionais responderão regressivamente perante a empresa.

TRIGÉSIMA QUARTA – Dúvidas, Revisões e Prorrogação – Fica estabelecido que qualquer divergência quanto à aplicação dos dispositivos contidos neste Acordo Coletivo, bem como decisões acerca de prorrogação ou revisão, parcial ou total, de dispositivos contidos neste Acordo Coletivo, serão objeto de deliberação conjunta das partes convenientes.

TRIGÉSIMA QUINTA - DATA-BASE – As partes, de comum acordo, estabelecem a data-base da categoria profissional, em 1º de abril.

Belo Horizonte, 15 de Maio de 2010.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Divinópolis e Região

Presidente Sr. Valdeci Arineu Pinto
CPF nº 526.785.806-44

Rio Branco Alimentos S.A.
Diretoria Sra. Valéria Maria da Silva,
CPF nº 570.315.686-68