

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001173/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/09/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036557/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.012175/2009-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/08/2009

SINDICATO DOS TECNICOS AGRICOLAS DE NIVEL MEDIO DO RS, CNPJ n. 91.818.112/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS DINARTE COELHO, CPF n. 297.143.540-72;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PROD AVICOLA DO ESTADO RGS, CNPJ n. 94.435.658/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ FERNANDO DE PINEDO ROMAN ROSS, CPF n. 099.864.990-20;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2009 a 30 de abril de 2010 e a data-base da categoria em 1º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal integrante do 35º grupo - Técnicos Agrícolas de Nível Médio (2º grau), do Plano da Confederação Nacional das Profissões Liberais do Sul**, com abrangência territorial em RS.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO****PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido um piso salarial para a categoria, a ser observado a partir de 01 de maio de 2009, no valor de R\$ 1.126,00 (hum mil, cento e vinte e seis reais) mensais ou o equivalente hora;

O piso salarial estabelecido nesta cláusula, não poderá ser considerado, para nenhum efeito, como salário profissional ou substitutivo do salário mínimo.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas concederão a seus empregados, desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato, e na base territorial deste, um reajuste de 8% (oito por cento) a incidir sobre os salários resultantes da última revisão procedida na data-base 1<sup>o</sup> de maio de 2007;

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base (1<sup>o</sup> de maio de 2007), terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até os 12 (doze) meses anteriores à data-base. Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base, o empregado fará jus ao reajuste previsto nesta cláusula, de forma proporcional, na base de 1/12 (um doze avos) do índice respectivo, por mês trabalhado no período, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

Para aplicação do reajuste ora estabelecido, serão compensados todos os aumentos, espontâneos ou coercitivos, concedidos pela empresa no período revisando, bem assim como as antecipações espontâneas concedidas até a data da assinatura do presente acordo;

Ficam excluídos da compensação os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

Durante a vigência do presente acordo, concederão as empresas, até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salários, em valor não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário-base do mês anterior, abatidos, para tal cálculo, os valores já devidos pelo empregado e relativos a adiantamentos em dinheiro, sacola econômica ou congênere, produtos adquiridos da empresa, convênios e quaisquer outros valores que, autorizados pelo empregado, devam ser descontados na folha de pagamento do mesmo mês de cada adiantamento salarial;

O empregado que não pretender a antecipação prevista no item anterior, deverá solicitar a sua exclusão através do sindicato conveniente, que informará a empresa dessa decisão, até cinco dias após.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS**

As empresas representadas poderão descontar dos haveres de seus empregados, além dos descontos legais e desde que expressamente autorizados, aqueles decorrentes de convênios mantidos pela empresa, ou de produtos adquiridos pelo empregado junto à empresa, bem como despesas de assistência médico-odontológica, exames de laboratório, farmácia, alimentação,

vestuário, eletrodomésticos, moradia, água, luz, telefone, transporte, de seguros de vida, plano de previdência privada, empréstimos com cooperativa de crédito ou outro agente financeiro, mensalidades de associação de funcionários e de sociedades esportivas e recreativas.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO NAS FÉRIAS**

As empresas concederão aos empregados da categoria, quando solicitado por escrito na ocasião do recebimento do aviso de que irá gozar férias, a liberação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário a que faz jus o empregado, valor este que deverá ser pago no prazo de pagamento das férias.

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

O empregado afastado em benefício previdenciário por período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias, fará jus ao 13º salário de forma integral.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

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

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - QÜINQÜÊNIO**

As empresas pagarão, a título de qüinqüênio, o adicional de 3,5% (três e meio por cento), aplicável sobre o salário-base do empregado, para cada período de 5 (cinco) anos de serviço ininterruptos prestados ao mesmo empregador;

No caso de readmissão de empregado, apenas serão contados, para tal efeito, os anos de serviço que vencerem após a data de início do último contrato de trabalho;

O adicional de tempo de serviço estabelecido na presente cláusula, apenas será devido aos empregados que percebam salário inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas representadas pagarão, a título de adicional de trabalho noturno, o percentual de 27% (vinte e sete por cento), calculado sobre o salário-base do empregado.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

As empresas se comprometem a implantar o Programa de Participação nos Resultados, garantindo o valor de R\$ 478,55 (quatrocentos e setenta e oito reais e cinquenta e cinco centavos), para os seus empregados que contarem com 12 (doze) meses de efetivo serviço em 31 de dezembro de 2008, a ser pago com a folha de pagamento de janeiro de 2009;

Os empregados com menos de 12 (doze) meses em 31 de dezembro de 2008 receberão proporcionalmente, a razão de 1/12 (um doze avos) por mês, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral;

Os afastados, receberão de forma proporcional, a razão de 1/12 (um doze avos) aos meses de trabalho prestado à empresa no ano de 2008, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral;

Os empregados que tiveram/tiverem seus contratos de trabalho rescindidos no ano de 2008, receberão proporcionalmente, a razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, será havida como mês integral;

Os empregados que forem demitidos por justa causa não terão direito a percepção do presente benefício;

Fica expressamente ajustado, que o Programa de Participação nos Resultados não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração dos empregados para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária nem do FGTS.

## **AUXÍLIO HABITAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MORADIA**

Sempre que houver locação ou cessão de uso de casa de propriedade da empresa a empregado seu, deverá esta obedecer às condições de instrumento próprio, do qual constarão, obrigatoriamente, as seguintes condições:

O valor a ser descontado do empregado, a este título, não poderá ser superior a 20% (vinte por cento) do salário-mínimo em vigor na data do desconto;

Rescindido ou findo o contrato de trabalho, deverá o empregado desocupar o imóvel, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do término do aviso-prévio, sob pena de ensejar à empresa direito ao despejo compulsório via judicial;

Inocorrendo a desocupação no prazo estabelecido, no interregno entre a concessão do aviso-prévio e a saída definitiva do morador, será o valor locativo

fixado através de arbitramento judicial, que poderá ser pleiteado liminarmente pela empresa.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão a seus empregados, desde que previamente solicitadas, mensalmente, sacolas econômicas do SESI ou congêneres, ou qualquer outra modalidade equivalente, como cheques de supermercados, de empresas de alimentação, etc., descontando os valores correspondentes ao custo, sem qualquer correção, na folha de pagamento imediatamente posterior à data do fornecimento.

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ESCOLAR**

As empresas representadas pagarão aos seus empregados estudantes do ensino fundamental, médio ou superior, conforme legislação do Ministério da Educação e Cultura, um Auxílio Escolar, no valor de R\$ 299,10 (duzentos e noventa e nove reais e dez centavos);

As empresas representadas pagarão, alternativamente, aos seus empregados não estudantes, mas que tenham dependente seu nas mesmas condições, o mesmo Auxílio Escolar supracitado, em valor de R\$ 299,10 (duzentos e noventa e nove reais e dez centavos), limitado a 01 (um) dependente;

Os empregados, homem e mulher que forem entre si casados, ou que tenham outro regime de convivência, que trabalhem na mesma empresa, e que tiverem um único filho com direito ao presente auxílio, este será indicado obedecendo aos critérios da dependência previdenciária e/ou da declaração do imposto de renda;

Os empregados, homem e mulher que forem entre si casados, ou que tenham outro regime de convivência, que trabalhem na mesma empresa, e que tiverem dois filhos com direito ao presente auxílio, estes receberão o auxílio escolar, sendo um pelo homem e outro pela mulher;

Os empregados, homem e mulher que forem entre si casados, ou que tenham outro regime de convivência, que trabalhem em empresas diferentes, e que tiverem um único filho com direito ao presente auxílio, este receberá pelo homem e pela mulher, na sua respectiva empresa;

O pagamento deste auxílio será realizado em parcela única, com a folha de pagamento do mês de março de 2009;

O pagamento somente será realizado mediante a comprovação da matrícula e da

efetiva freqüência do aluno beneficiário no ano letivo de 2008;

Não fará jus, na vigência da presente convenção, a percepção do auxílio escolar o empregado que já recebe da empresa doação direta de outro auxílio, em valor igual ou superior ao previsto no primeiro item desta cláusula, ou empregado que freqüenta escola ou fundação mantida pela empresa;

Fica expressamente ajustado que o auxílio escolar não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração dos empregados para qualquer efeito, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, nem FGTS, não se configurando, portanto, como rendimento tributável do empregado.

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento de empregado, as empresas pagarão quando da rescisão do contrato, um auxílio-funeral equivalente ao dobro do piso salarial vigente na data do óbito;

As empresas ficam excluídas dessa obrigação se mantiverem seguro de vida, cuja indenização ao beneficiário seja igual ou superior ao auxílio estabelecido nesta cláusula;

O auxílio também não será pago pela empresa, quando algum outro auxílio, de valor igual ou superior, venha ser pago por Associação, Fundação ou congênere, ligada à empresa;

Na hipótese de ser, o auxílio previsto nos itens segundo e terceiro desta cláusula, em valor inferior ao estabelecido no item primeiro, caberá à empresa complementá-lo, até o limite do estabelecido.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas enquadradas na legislação pertinente à manutenção de creches para as funcionárias, poderão optar por firmar convênios com creches, localizadas próximas à empresa ou às residências das empregadas;

As empresas que não mantiverem creche própria ou em convênio, ressarcirão à suas empregadas as despesas comprovadamente efetuadas, limitadas ao valor mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial em vigor na data do pagamento, para cada filho de empregada enquadrada na legislação específica.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NAS CARTEIRAS PROFISSIONAIS**

As empresas anotarão nas carteiras profissionais a função de seus empregados.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO DE CONTRATO**

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o pagamento dos direitos da rescisão deverá ser feito pela empresa dentro de 10 (dez) dias úteis a contar do término do aviso-prévio, sob pena de pagamento de multa em favor do empregado, no valor de um dia de remuneração por dia de atraso;

Não se aplica a multa de que trata o item anterior se o atraso for causado pela empregado.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego no curso do aviso-prévio, ficará dispensado do cumprimento do restante do mesmo, ficando ajustado, porém, que somente receberá da empresa os dias efetivamente trabalhados, bem como as demais parcelas rescisórias.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO INTERNA**

Na substituição interna que tenha caráter meramente eventual e com duração superior a 45 (quarenta e cinco) dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE À EMPREGADA GESTANTE**

As empresas concederão estabilidade à empregada gestante da categoria, desde a confirmação da gravidez até cinco (05) meses após o parto, nos termos do artigo 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

No período de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aposentadoria por idade, por tempo de serviço ou especial, observado, nestes casos, o limite mínimo de idade, desde que haja comunicação escrita

comprovando, à empresa pelo interessado, enquanto empregado da empresa, será garantida a estabilidade provisória ao empregado, desde que conte com mais de cinco anos de vínculo com a mesma empresa;

A garantia estabelecida nesta cláusula não se aplica nos casos de demissão por justa causa, de rescisão por iniciativa do empregado, e de rescisão por acordo entre as partes;

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

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

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PONTO - SISTEMA ELETRÔNICO**

As empresas poderão, a seu critério, para os fins previstos no artigo 74 da CLT, utilizar o sistema eletrônico de registro de ponto, em substituição ao sistema mecânico (cartão e relógio-ponto), sendo que a categoria profissional reconhece expressamente a validade do sistema, sem que se faça necessária a assinatura do empregado no espelho do ponto, desde que os registros tenham se realizado através da identidade funcional (crachá) ou sistema biométrico;

As empresas poderão adotar, de forma alternativa ou substitutiva aos/dos sistemas convencionais de controle de horário, o registro somente das exceções verificadas nas jornadas de trabalho, garantido o acesso, pelos empregados, as informações;

Periodicamente, nos meses em que houver(em) exceção registrada, as empresas emitirão relatório individualizado, submetendo-o à aprovação do respectivo empregado;

Não se aplicam as disposições dessa cláusula aos empregados não subordinados a horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TOLERÂNCIA NA MARCAÇÃO DO PONTO**

Considerando a impossibilidade material de todos os empregados marcarem o ponto simultaneamente, convencionam as partes que o lapso de até oito minutos (8min.) utilizados com a execução desta obrigação legal, antes do início e após o término da jornada diária de trabalho, não deve ser computado como de serviço extraordinário;

Ficam as empresas autorizadas a dispensar a marcação do ponto no início e no término do intervalo para repouso e alimentação, desde que não haja necessidade de o empregado deixar o recinto da empresa nos horários dos referidos intervalos, cuja duração será impressa no respectivo cartão-ponto, em conformidade com a Portaria Ministerial nº 3.626/91 do Ministério do Trabalho.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA - FILHO AO MÉDICO**

O tempo despendido pelas empregadas para, quando comprovadamente necessário, acompanhar seus filhos menores de 12 (doze) anos à consultas médicas, será considerado como de licença não-remunerada, não acarretando qualquer prejuízo relativamente aos direitos de repouso remunerado, férias e 13º salário. Para tanto, deverá a empregada comprovar o fato, mediante atestado médico, no prazo de dois dias a contar da falta.

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA REMUNERADA A ESTUDANTES**

As empresas concederão dispensa remunerada, no turno que coincidir com horário de prova escolar, para os empregados estudantes, desde que comunicada a ausência com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e posterior comprovação da realização da prova.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA-PRÊMIO**

Será concedida a todos os empregados da categoria que, na vigência deste acordo, vierem a completar 10 (dez), 20 (vinte) ou 30 (trinta) anos de serviço contínuo na mesma empresa, uma licença-prêmio remunerada de 10 (dez) dias

corridos, podendo, esses dias, ser convertidos em indenização, a critério das partes, desde que não tenha o trabalhador mais do que 5 (cinco) faltas não justificadas nos últimos 10 (dez) anos;

A licença que trata esta cláusula deverá ser concedida até 30 (trinta) de abril de 2009, em época que melhor atenda aos interesses da empresa;

Serão observados, para efeitos da presente cláusula, todos os contratos de trabalho anteriores que o empregado tiver na mesma empresa.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO**

Garantia de emprego aos empregados eleitos titulares e suplentes, representantes dos empregados, para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, nos termos do artigo 10, inciso II, alínea 'a', dos Ato da Disposições Constitucionais Transitórias.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas reconhecem os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos facultativos do Sindicato ou do INSS.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL**

As empresas concederão estabilidade por um ano para o Delegado Sindical indicado pela diretoria do Sindicato em todas as empresas da categoria que possuam mais de 40 (quarenta) empregados da categoria, limitando-se a 1 (um) o número de delegado por unidade industrial;

O candidato deverá ter no mínimo 5 (cinco) anos de serviço contínuo na empresa e poderá ser reeleito por um período;

Para as empresas com mais de 1 (um) ano e menos de 5 (cinco) anos de atividade, na base territorial do Sindicato, o candidato deverá ter 75% (setenta e cinco por cento) de tempo de serviço contínuo na empresa.

### **COMISSÃO DE FÁBRICA**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO ESPECIAL**

Fica instituída comissão para tratar das questões relacionadas à saúde do trabalhador, que será composta de 06 (seis) membros, sendo metade indicada pelo sindicato dos trabalhadores conveniente, dentre os seus diretores eleitos e outra metade indicada pela empresa respectiva, podendo, entre eles, haver membros do sindicato da indústria conveniente;

Nas empresas em que a comissão já esteja instalada e em funcionamento, comprometem-se as mesmas a comunicarem o sindicato da categoria profissional para tomarem conhecimento das suas atividades e, nos termos do item anterior, dela virem fazer parte;

Os membros da comissão não terão remuneração e tampouco gozarão de estabilidade;

De qualquer sorte e de forma imediata, reconhecem as partes que a alternativa considerada eficaz para solução do problema de incidência de doenças ocupacionais nos abatedouros implica em ações múltiplas e coordenadas, dentro de um projeto ergonômico amplo, estruturado por profissionais de formação técnica multidisciplinar;

É do pleno interesse das partes a manutenção de condições ambientais adequadas, objetivando a melhor qualidade de vida dos trabalhadores, para o devido equilíbrio da relação;

As partes chegaram a um consenso quanto às alternativas consideradas eficazes para solução e prevenção das doenças ocupacionais, de modo que ajustam que as ações que as empresas deverão tomar para tanto são as seguintes:

formação de comitê ergonômico;

formulação de levantamento ergonômico, que deverá contemplar:

planejamento de rodízio de funções, devidamente estudado de forma que haja a compensação muscular dos movimentos;

implantação de ginástica laboral, visando a elevação de fatores como psicológico, motivacional e de interação entre os colegas;

constante estudo dos postos de trabalho, com adequação do ambiente quando necessária;

treinamento e conscientização dos trabalhadores;

As medidas ajustadas nesta cláusula, por constituírem o resultado de avaliação criteriosa e embasada em avaliações técnicas específicas das empresas e trabalhadores abrangidos, deverá prevalecer perante eventuais outras medidas, de caráter genérico, que existam ou venham a ser instituídas por entidades governamentais.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As Empresas descontarão de todos os seus empregados que exerçam as funções de técnico agrícola, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo, o valor correspondente a 2,5 (dois e meio) dias de salário, descontados em 3 (três) parcelas mensais consecutivas, a partir do mês de novembro de 2008, já reajustado, recolhendo as respectivas importâncias na conta do Sindicato dos Técnicos Agrícolas do Estado do Rio Grande do Sul – SINTARGS até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT;

As empresas farão acompanhar a guia de pagamento da Contribuição Assistencial de uma relação dos empregados contribuintes e o respectivo valor;

Fica ressalvado o direito de oposição do empregado, desde que manifestado até 10 (dez) dias após a realização da Assembléia Geral Extraordinária que aprovou a instauração da instância, nos termos do Edital de Convocação e Ata da referida Assembléia.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão a utilização de quadro de avisos, ao lado do relógio-ponto, para fixação de publicações, avisos, convocações, assinados pelo presidente do Sindicato, a fim de manter o empregado atualizado em relação aos assuntos de seu interesse.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - OBJETO**

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** tem por fim estabelecer regras e condições a parametrar as relações de trabalho, no que pertine as empresas representadas e seus trabalhadores, para a data-base **01 de maio de 2008**.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA**

O descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, importará em multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o valor do Piso Salarial de Efetivação, cujo valor deverá ser revertido em favor do próprio trabalhador prejudicado.

**CARLOS DINARTE COELHO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TECNICOS AGRICOLAS DE NIVEL MEDIO DO RS**

**LUIZ FERNANDO DE PINEDO ROMAN ROSS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PROD AVICOLA DO ESTADO RGS**

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