

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001776/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/07/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000150/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.204772/2025-42  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/06/2025

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

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0130-58, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0128-33, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0129-14, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0147-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

E

STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA E REG METROP, CNPJ n. 75.643.288/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Cerveja e Bebidas em Geral, do Vinho, Água Mineral, do Azeite e Óleo Alimentícios Torrefação e Moagem do Café**, com abrangência territorial em **Lapa/PR**.

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

Fica assegurado a partir de 01 de novembro de 2024, a todos os empregados abrangidos por este Acordo, um piso salarial de R\$ 1.820,00, para 220 horas mensais.

**Parágrafo único:** A partir de 1º de novembro de 2025 o valor será corrigido com base na variação do INPC/IBGE do período de 01 de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025.

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

A empresa concederá a seus empregados um reajuste salarial de 4,60%, reajuste calculado sobre o salário revisando. Poderão ser descontadas todas as antecipações ocorridas no período.

**Parágrafo único:** A partir de 1º de novembro de 2025 será aplicado reajuste salarial com base na variação do INPC/IBGE do período de 01 de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025. As partes se comprometem reunirem-se no mês de novembro de 2025 para eventuais ajustes de valores.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Será fornecido pela empresa, obrigatoriamente, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores a serem recolhidos ao FGTS.

### CLÁUSULA SEXTA - ERRO NO PAGAMENTO

Na ocorrência de erro na folha pagamento de salário, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da diferença sempre aos dias 10 e 20 de cada mês, na forma de adiantamento, a ser incluído em folha posterior.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da C.L.T., além dos descontos permitidos em lei, mensalidade associativa do sindicato, nos termos do Artigo 545 da C.L.T, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários, Assistência Médica, cesta básica, aquisição de produtos da empresa, empréstimo bancário e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA OITAVA - 13º SALÁRIO

Será concedido o pagamento da primeira parcela do 13º salário juntamente com as férias, desde que o empregado requeira a antecipação, de acordo com art. 2º, § 2º da Lei nº. 4.749 de 12/06/65.

**Parágrafo Único:** Para quem não recebeu nas condições acima, o mesmo será pago na forma da Lei, sendo o adiantamento da primeira parcela pago até 30 de novembro e a segunda parcela até 20 de dezembro.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

a) de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas; as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 80%; desde que não compensadas.

b) quando as empresas exigirem de seus empregados trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos, adotar o seguinte critério de pagamento.

**Parágrafo Primeiro:** quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal, com acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fez jus.

**Parágrafo Segundo:** quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis e religiosos, serão remunerados com acréscimos de 100% sobre o valor da

hora normal.

**Parágrafo Terceiro:** as horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicionais, descanso semanal remunerado e FGTS.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO PERMANÊNCIA

A empresa pagará, a partir de novembro de 2024 aos empregados pertencentes a categoria profissional a título de Prêmio Permanência - quinquênio, o adicional de 1%, aplicável sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 2.853,48, para cada período completo de 5 anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa.

**Parágrafo Primeiro:** O Prêmio Permanência, previsto no “caput” da presente cláusula, somente será devido quando o empregado tiver completado cada período de 5 anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa, o qual será pago a partir do primeiro dia útil do mês subsequente ao vencimento dos 5 anos.

**Parágrafo Segundo:** O limite máximo de concessões do adicional, será de 3 Prêmio Permanência ou seja de 3% do salário base do empregado elegível com 15 anos ou mais de trabalho ininterruptos na mesma empresa;

**Parágrafo Terceiro:** O Prêmio Permanência, previsto no *caput* da presente cláusula, será aplicado sobre o salário base do empregado até o limite de R\$ 2.853,48 a partir de novembro de 2024, sendo que para aqueles que têm um salário base superior a este valor, o adicional terá a incidência limitada ao valor teto de R\$ 2.853,48, a partir de novembro de 2024, ou seja, o adicional de quinquênio para todos os efeitos fica limitado a R\$ 85,60 a partir de novembro de 2024.

**Parágrafo Quarto:** O Prêmio Permanência, previsto no “caput” da presente cláusula, não será integrado para base de cálculo de horas extras, adicional noturno, periculosidade e/ou outras vantagens pessoais.

**Parágrafo Quinto:** A partir de 1º de novembro de 2025 o valor será corrigido com base na variação do INPC/IBGE do período de 01 de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A hora de trabalho noturno será computada na base de 60 minutos de duração para todos os efeitos.

a) Considera-se como noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do outro.

b) Fica estabelecido o adicional noturno no percentual de 40,00% sobre as horas noturnas trabalhadas, estando incluído neste adicional o percentual convencionado de 22,50%, acrescido de 14,28571%, em compensação ao ajuste fixado na letra “a” da presente cláusula.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A empresa pagará adicional de periculosidade, no percentual de 30% sobre o salário nominal, para os eletricitistas.

**Parágrafo Único:** Se a empresa elaborar laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitistas, se isentará do pagamento, desde que remeta cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá a partir de 1º de novembro de 2024, Cartão Alimentação à importância de R\$ 400,00 por mês, aos empregados que não tiverem falta, atrasos e saídas antecipadas, justificadas ou não, superiores a 3 horas

mensais no período de apuração do cartão de ponto, entendendo-se como comparecimento integral, a ausência de falta ou atrasos não superiores a 3 horas mensais e afastamentos superiores a 15 dias.

**Parágrafo Primeiro:** O Cartão Alimentação não é considerado como salário "in natura" e não se incorpora a remuneração para nenhum efeito.

**Parágrafo Segundo:** A partir de 1º de novembro de 2025 o valor será corrigido com base na variação do INPC/IBGE do período de 01 de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Fica pactuada entre as partes acordantes, a implantação do PPR com base no modelo da empresa, instituído de acordo com a Lei 10.101/2000, cujas regras, critérios de operacionalização e avaliação, estão ajustadas e definidas em documento próprio homologado pela entidade sindical, cuja cópia foi encaminhada e arquivada no Sindicato que subscreve o presente instrumento coletivo.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá o vale-transporte para os empregados que o utilizam, até o último dia anterior àquele em que serão utilizados efetivamente.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve de seus operadores, as empresas pagarão normalmente o salário referente aos dias ou horas não trabalhadas e o respectivos descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

**Parágrafo Segundo:** A reposição dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e para seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e os seus empregados.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE

A empresa disponibilizará transporte aos empregados não servidos de linha regular de ônibus, sendo que o tempo despendido no percurso entre a residência até o local de trabalho e vice versa, não serão considerados como horas trabalhadas, nem remuneradas.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa fica desobrigada do fornecimento do vale transporte para o deslocamento mencionados no *caput* desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** O Transporte disponibilizado pela empresa não caracteriza horas *in itinere* não integrando qualquer verba laboral.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos à infância, as partes acordantes estabelecem as opções para serem adotadas pela empresa, podendo esta eleger uma ou mais, das que se seguem:

**a)** Adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a Portaria n.º 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTB 196/86, aprovado em 16/07/87, de 30% do salário-normativo;

**b)** Auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário-normativo;

**c)** Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

**Parágrafo Primeiro:** Fica desobrigada a empresa caso já adote ou venha a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

**Parágrafo Segundo:** Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

**Parágrafo Terceiro:** O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 anos de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente.

**Parágrafo Quinto:** Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche serão devidos em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

**Parágrafo Sexto:** Será concedido o benefício ao empregado do sexo masculino que, sendo viúvo, solteiro ou separado, detenha a guarda dos filhos.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA

A empresa contratará seguro de vida em grupo para seus empregados, com coparticipação dos mesmos nos custos da apólice, com cobertura para morte e também com as despesas de funeral, ambos até o limite instituído na apólice.

**Parágrafo Primeiro:** Ficam respeitadas as restrições estabelecidas nas cláusulas contratuais da apólice do referido seguro do contratado, bem como quanto à legislação pertinente a matéria, pelo que os trabalhadores não poderão vir a pleitear nada mais além do estabelecido na mesma, a qual passa ser parte integrante do presente Acordo.

**Parágrafo Segundo:** O Seguro de vida previsto na presente cláusula não integrará os salários para qualquer efeito legal e não terá natureza salarial.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AMAMENTAÇÃO

Todas as mulheres trabalhadoras, que estejam amamentando, terão assegurado efetivamente o tempo necessário para o desempenho desta atividade conforme o disposto no artigo 396 da CLT, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito do disposto nesta cláusula considera-se como tempo de amamentação o lapso temporal em que a mãe estiver com o filho.

**Parágrafo Segundo:** A empregada poderá optar no que dispõe o artigo 396 da CLT, para a retirada do leite do peito no ambulatório da empresa, com acompanhamento de enfermagem, sendo o leite acondicionado em mamadeira especial e guardado em local refrigerado. Ao final do expediente a empregada levará o leite materno para alimentação da criança em sua residência.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, vigia, guarda noturno ou funções assemelhadas, quando os mesmos, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, nas dependências da empresa, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão admitidos com vínculo de emprego, ainda que as contratações se façam mediante convênio da empresa com organismos ou entidades assistenciais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa n.º 01, do TST).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

A empresa anotarás nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando rigorosamente o previsto no artigo 29 da CLT, que determina ao empregador, o prazo de 48 horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na Carteira de Trabalho do empregado.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, sob pena de não o fazendo não poder alegar em juízo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Efetuará o respectivo pagamento das verbas rescisórias em 10 dias.

**Parágrafo Primeiro:** Decorrido este prazo, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia de serviço, até a data do referido pagamento.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento previsto no parágrafo primeiro não isenta a empresa da multa prevista no artigo 477, parágrafo oitavo da CLT, conforme alterações introduzidas pela Lei n.º 7.855, de 24 de outubro de 1989.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência comprovada do empregado, a empresa fará a comunicação, por escrito, até o décimo dia a respectiva Entidade dos Trabalhadores, que terá 5 dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ERROS EM RESCISÕES**

Quando ocorrer erro na rescisão/homologação, devidamente identificado e reconhecido pela empresa, o prazo para pagamento de eventuais diferenças por parte desta, ou de devolução pelo empregado, será de sete dias úteis da data do reconhecimento.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

As partes estabelecem que em virtude da nova legislação que disciplina o aviso prévio, a empresa considerará os dias adicionais para cômputo do aviso prévio, a partir do primeiro ano trabalhado.

**Parágrafo primeiro:** O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

**Parágrafo Segundo:** A redução de duas horas diárias no serviço ou sete dias corridos, será utilizada atendendo a conveniência do empregado e exercida por ele no ato do recebimento do aviso prévio, sendo vedado cumpri-lo em casa.

**Parágrafo Terceiro:** Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, dia hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

A empresa em suas atividades produtivas utilizar-se-á de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei n.º 6.019, de 03/01/74, e observado o critério previsto no artigo 16, do Decreto n.º 73.841, de 13/03/74, e em qualquer hipótese responderá principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEFICIENTES FÍSICOS**

A empresa observará a proporcionalidade de empregos reservados para deficientes físicos conforme legislação vigente.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecedem a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal data base de revisão do Acordo Coletivo de Trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (artigo 9, da Lei 7.238).

**Parágrafo Primeiro:** Esclarece-se que se o aviso vencer dentro dos 30 dias que antecedem a data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que se trata esta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (novembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO**

Enquanto perdurar a substituição em cargo de grau superior ao do substituto, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**Parágrafo Primeiro:** O salário do substituto será, igual, ao do substituído, desde que o substituto assuma integralmente todos os deveres, obrigações, responsabilidades e atribuições do substituído, excluindo-se do cálculo dos salários as vantagens pessoais do substituído. O salário do substituído, para os efeitos desta cláusula, será calculado dia por dia.

**Parágrafo Segundo:** Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor, seguindo a carreira nos termos da política da empresa.

**Parágrafo Terceiro:** Quando ocorrer a substituição de um cargo para outro de maior complexidade na forma prevista nesta cláusula, deverá ser precedida de solicitação de autorização para que a área de Recursos Humanos possa tomar as devidas providências.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACÚMULO DE FUNÇÕES**

A empresa ao exigir o acúmulo de funções, ou seja, impuser aos seus empregados funções que extrapolem as atividades descritas em seus registros profissionais ou em contrato de trabalho, pagará adicional de 100% sobre o salário base.

## ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão obrigatoriamente anotadas na Carteira Profissional.

## IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado em carteira na função real exercida pela mulher na empresa.

## ESTABILIDADE GERAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

**Gestante:** garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 dias após o término do licenciamento compulsório.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatoriamente em até 30 dias do seu desligamento à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico para que possa ocorrer a sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato de trabalho.

Desde a comunicação da concepção, é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas e equipamentos reprográficos, bem como junto a terminais de vídeo, durante os três primeiros meses de gestação.

**Pai:** garantia de emprego e salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 2 meses após o parto.

**Acidentado ou Doença Profissional:** o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses considerados a partir do 16º dia, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-acidente.

No caso de alta médica, e existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 60 dias, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação do serviço.

**Aposentadoria:** Os empregados que estiverem em vias de se aposentar, por idade ou tempo de serviço em seus prazos mínimos, fica garantido a seguinte estabilidade:

Aos empregados que possuírem 5 anos ou mais de trabalho contínuo na empresa, e estiverem a um máximo de doze meses para adquirir o direito à aposentadoria, fica garantida a estabilidade durante o período desses doze meses.

Aos empregados que possuírem 10 anos ou mais de trabalho contínuo na empresa, e estiverem a um máximo de vinte e quatro meses para adquirir o direito à aposentadoria, fica garantida a estabilidade durante o período desses vinte e quatro meses.

Aos empregados que possuírem 18 anos ou mais de trabalho contínuo na empresa, e estiverem a um máximo de trinta e seis meses para adquirir o direito à aposentadoria, fica garantida a estabilidade durante o período desses trinta e seis meses.

**Parágrafo Primeiro:** Para fazer jus a estabilidade de que trata o “caput” desta cláusula o empregado deverá comprovar mediante documentação junto à empresa a partir da data do direito adquirido, em até 30 dias.



**Parágrafo Segundo:** A estabilidade de que trata esta cláusula cessa por ocasião da data em que o empregado passa a ter direito de requerer o benefício.

**Parágrafo Terceiro:** Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- pedido de demissão;

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, ou não, pela sua inclusão em Convênios Médicos ou Seguro de Vida em Grupo e Associações dos Empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REVISTA**

A empresa adotará o sistema de revista nos empregados, o fará em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FERIADOS**

Em regime de compensação ou escala de folgas, quando os feriados caírem em dias úteis às horas faltantes de compensação não serão descontadas e nem compensadas e quando os feriados caírem em dias compensados ou no dia da folga as horas excedentes não serão compensadas e nem pagas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHAR AOS DOMINGOS E FERIADOS**

A empresa, havendo necessidade, por suas características ou exigências técnicas, fica autorizada a trabalhar em domingos e feriados.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA INTERMITENTE**

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitados os intervalos de Lei. Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA INCOMPLETA**

Quando os empregados forem dispensados pela empresa antes de completarem a jornada normal, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar as horas, a não ser aquelas de comum acordo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DE CARTÃO PONTO**

A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Legislação vigente, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

**Parágrafo Único:** Será obrigatório a marcação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa. Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A empresa poderá adotar sistema eletrônico de controle da jornada de trabalho, nos termos do art. 74, da CLT e Legislação vigente, reconhecendo o empregado à jornada adotada, independentemente de assinatura, se não houver manifestação em contrário, no prazo de 72 horas, após o recebimento do respectivo pagamento pelo empregado, e dispensando a impressão da comprovação diária.

**Parágrafo Único:** A entidade sindical aprova o modelo de controle de ponto utilizado pela empresa, a qual segue todos os critérios previstos na Legislação vigente.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

A empresa considerará como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos motivos abaixo:

**Para Hospitalização:** por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

**Do Estudante:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º grau, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 horas. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

**Paternidade:** conforme previsto no inciso XIX do artigo sétimo da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, será concedido ao pai licença de 5 dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante do nascimento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGA

Para o trabalho sob o sistema de revezamento, a empresa elaborará escala mensal, na forma da Lei, de modo que o empregado tenha conhecimento no início do mês de quais serão os dias de folga, permitida a alteração de horário de trabalho por parte dos empregados quando houver motivo justificado, com a concordância da empresa.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO 12X36

Fica reservado a empresa e empregados nessas condições, deliberarem, através de acordo escrito, que será homologado pela Entidade Profissional, acerca da jornada de trabalho e de período de descanso, tornado possível à implementação do sistema 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso para vigias, guardiões e porteiros.

**Parágrafo Único:** em se adotando tal sistema, fica o empregador desobrigado de qualquer ônus que não o pagamento do adicional noturno. Não se entendendo, pois, como hora extraordinária, aquelas cumpridas após a 8ª diária, tendo em vista a compensação que se opera.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EVENTUAIS ATRASOS

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, e bem assim antecipações do seu término, até 10 minutos por dia, não serão descontados, em contrapartida no mesmo limite de 10 minutos diários, o tempo que anteceder ou suceder a jornada de trabalho não será considerado como trabalho extraordinário.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões quando promovidos pela empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas-extras, ou devidamente compensadas, para os empregados que ocupam cargo operacional.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CARTÃO PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, o que pode ser feito junto ao Serviço de Pessoal.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TROCA DE DIAS

A Empresa poderá estabelecer programas de compensação de dia intercalado com feriado, e/ou fim de semana, inclusive, com objetivo de os empregados usufruírem período de descanso mais prolongado.

**Parágrafo Primeiro:** Considerando a natureza de algumas atividades das áreas abaixo relacionadas, a troca prevista nesta cláusula poderá ser acordada diretamente com os funcionários:

- a) Abatedouro: trocas de dias que envolvam até 30 empregados;
- b) Incubatório: trocas de dias que envolvam até 5 empregados;
- c) Fábrica de Ração: trocas de dias que envolvam até 5 empregados;
- d) Granjas: trocas de dias que envolvam até 5 empregados.

**Parágrafo Segundo:** Nas situações que envolvem mais de 30 empregados, a troca de dia será deliberada por comissão formada por representantes dos setores e turnos, composta por até 40 empregados.

**Parágrafo Terceiro:** O documento de consulta será protocolado via ofício junto ao Sindicato em até 72 horas antes da referida folga e arquivada a original na empresa para os devidos fins.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

No caso de trabalhos extraordinários, superiores a 2 horas, o lanche será fornecido gratuitamente, ficando certo que tal concessão não tem natureza salarial.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO LABORATÓRIO

Considera-se o domingo como sendo o início da jornada de trabalho semanal dos empregados lotados no Laboratório, não se aplicando o dispositivo na cláusula nona alínea "b" do presente acordo coletivo de trabalho.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, ajusta-se a possibilidade da prorrogação da jornada de trabalho em todas as áreas, inclusive as insalubres, podendo estas horas serem compensadas, ou remuneradas nos termos do art. 59, "caput" e § 2º e Art. 611-A, XIII da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** As horas extras prestadas e não compensadas serão remuneradas com acréscimo previsto neste Acordo, sobre a hora normal, nos termos do Art. 7º, XVI, da CF/88.

**Parágrafo Segundo:** As horas trabalhadas em domingos e feriados, serão remuneradas com um acréscimo previsto neste Acordo, sobre a hora normal, com exceção dos trabalhos em domingos e feriados decorrentes de escalas, se não for concedida folga compensatória ou houver negociação de troca dia.

**Parágrafo Terceiro:** A compensação semanal da jornada do sexto dia não veda a prorrogação de horas em qualquer dia da semana, nos termos do artigo 59, parágrafo 1º, da CLT.

**Parágrafo Quarto:** Fica desde já autorizada a compensação das horas extras realizadas além do horário compensado, sem invalidação do regime de compensação, sendo devido como hora extras somente as horas não compensadas.

**Parágrafo Quinto:** Havendo feriado durante a semana, não haverá desconto das horas não compensadas, bem como quando o feriado coincidir com o dia designado para a folga compensada, os minutos de compensação realizados não serão considerados como extraordinários, nem para redução de jornada.

**Parágrafo Sexto:** Sendo instituído acordo específico de banco de horas, havendo regras conflitantes, as regras do banco de horas prevalecerão sobre as regras gerais estabelecidas nesta cláusula. Não havendo conflito, aplicam-se as regras gerais de compensação nos acordos específicos de banco de horas.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondente aos meses ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados.

**Parágrafo Primeiro:** Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça o pedido à empresa com um mínimo de 30 dias de antecedência.

**Parágrafo Segundo:** As férias coletivas totais, parciais ou individuais não deverão iniciar nos dias 24 ou 31 de dezembro e também não deverão iniciar em domingos feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - HIGIENE**

A empresa manterá a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, a empresa providenciará local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deve ser submetida semestralmente a análise bacteriológica que poderá ser elaborada no próprio laboratório da empresa.

Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Cabe à empresa adquirir somente os equipamentos de proteção individual (EPIs) aprovados pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; orientar e treinar seus empregados; fornecer, gratuitamente, os EPIs adequados ao nível de risco, em condições adequadas de uso e funcionamento; responsabilizar-se pela manutenção periódica e higienização, nos termos da NR-06 e/ou em conformidade com as informações fornecidas pelo fabricante ou importador; substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado e comunicar ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho qualquer irregularidade observada.

Cabe à empresa selecionar os EPIs, considerando a atividade exercida e o LTCAT; as medidas de prevenção em função dos perigos identificados e dos riscos ocupacionais avaliados; a eficácia necessária para o controle da exposição ao nível de risco; as exigências estabelecidas em Normas Regulamentadoras e nos dispositivos legais; não sendo as fichas de EPIs o único meio de se comprovar o uso, troca e fiscalização de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, desde que assegure as respectivas eficácias para proteção contra os riscos existentes.

Cabe à empresa assegurar a prestação de informações adequadas e necessárias ao uso dos EPIs em especial sobre descrição do equipamento e seus componentes; risco ocupacional contra o qual o EPI oferece proteção; restrições e limitações de proteção; forma adequada de uso e ajuste e manutenção e substituição.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FISCALIZAÇÃO E USO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

A empresa exigirá dos empregados que trabalham no processo produtivo o uso de vestimenta/uniforme e os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários ao desempenho das respectivas funções, sendo a responsabilidade dos empregados a conservação, guarda e limpeza nos termos da NR 06.

As partes concordam que os empregados somente acessam o processo produtivo se estiverem usando os EPIs e/ou vestimentas adequadas e necessárias, comunicando à empresa o extravio, o dano ou qualquer alteração em algum de seus EPIs que o torne impróprio para uso.

Para fins de controle de fornecimento de entrega de EPIs, a empresa poderá adotar o registro eletrônico, por meio do qual o empregado, a cada recebimento realizará a aposição de senha criptografada, biométrica ou crachá pessoal (chip) de uso pessoal e intransferível, em substituição à assinatura manual, conforme NR 6, item 6.5.1 "d".

**Parágrafo Único:** Tendo em vista que o registro de fornecimento de EPI descartável, creme de proteção e vestimenta de trabalho de troca diária, inclusive as térmicas, cuja higienização seja de responsabilidade da empresa, e que nos termos do item 6.5.1.2 da NR 06 é resguardada a não obrigatoriedade do registro do fornecimento, as partes concordam com o registro na ficha de EPI por meio da marcação de ponto, uma vez que a empresa garante sua disponibilização nos locais de trabalho, e que nenhum trabalhador pode acessar o ambiente produtivo sem a utilização dos devidos EPIs.

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do registro eletrônico, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir quaisquer dúvidas existentes, o que pode ser feito junto ao Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, conforme NR 6, item 6.5.1.1.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CIPA**

A empresa que, por definição legal, tenha que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – observará as seguintes determinações:

**Parágrafo Primeiro:** As eleições realizar-se-ão obrigatoriamente com antecedência mínima de 30 dias antes do término do mandato.

**Parágrafo Segundo:** O curso de treinamento é obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos Cipeiros.

**Parágrafo Terceiro:** O cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade da empresa, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o período de gozo de férias do empregado.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

Com suporte nas disposições contidas na Legislação vigente, os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontológicos nos casos específicos e em idênticas situações.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa fornecerá, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de a empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação, a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

A empresa, quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito, manterá condições de pronto atendimento, e manterá em local apropriado caixa de armário equipado com materiais de primeiros socorros.

**Parágrafo Primeiro:** Em casos de acidente de trabalho, receitas médicas cuja destinação é para tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não forem provisionadas por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará obrigatoriamente seus familiares o mais breve possível.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO**

A empresa se obriga a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devam ser tomadas.

**Parágrafo Único:** Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como das atividades a serem exercidas e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará à disposição dos respectivo Sindicato Profissional 2 dias por ano, local e meio para esse fim.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

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

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a empresa afixará no Quadro de Avisos, pelo prazo de 60 dias, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como permitirá a colocação de informações de interesse dos empregados que forem emitidas pela Entidade Profissional, mediante prévio conhecimento da empregadora.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

O dirigente sindical, no exercício de suas funções, terá garantido acesso ao refeitório das empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva, desde que de prévio conhecimento aos empregadores no mínimo 3 dias, inclusive dos motivos da visita, ou mediante prévia autorização e identificação.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 horas, a empresa, mediante entendimento prévio com a Entidade Sindical, destinará local adequado para a realização da eleição, facilitando acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A empresa liberará os dirigentes sindicais eleitos até 30 dias no ano, com o limite de um por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovados.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A empresa, como simples intermediária, descontará de seus empregados, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o equivalente a 1,5% do piso salarial, por mês.

**Parágrafo Primeiro:** Fica assegurado o direito de oposição, que deverá ser exercido de forma individual e por escrito junto ao sindicato, no prazo de 10 dias, após a realização da Assembleia de aprovação deste ACT ou da data de admissão dos novos empregados.

**Parágrafo Segundo:** O Sindicato deverá enviar a empresa a relação dos empregados que fizeram uso do direito de oposição ao desconto, constando nome completo, CPF e chapa, até o dia 10 de cada mês.

**Parágrafo Terceiro:** O valor da contribuição assistencial descontada do empregado, deverá ser repassado em até 5 dias após a sua realização.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSEMBLÉIAS**

A empresa não poderá exigir o cumprimento da jornada de trabalho além das oito horas, em dias que forem realizadas assembleias gerais da Entidade Sindical Profissional, relativas às negociações salariais, devidamente por esta convocada, desde que feita a comunicação com antecedência mínima de 72 horas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Verificada a ocorrência de fato novo e relevante que altere as relações de trabalho ou de salário aqui acordados, é facultado qualquer das partes acordantes solicitar nova negociação .

A parte que for solicitada a participar de nova negociação não poderá recusar-se a isto, devendo reunir-se com a representação da outra parte no prazo máximo de 15 dias, contados a partir da data da entrega da pauta de negociações.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Nos termos do Art. 625-A da Lei n.º 9.958 de 12 de janeiro de 2000, a empresa e o sindicato poderão instituir Comissões de Conciliação Prévia, atendendo às especificidades de cada região.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS GERAIS**

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as do presente Acordo Coletivo de Trabalho, e na interpretação deste ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CARGOS DE CONFIANÇA**

Nos termos do art. 611-A, V da CLT, que permite identificação dos cargos de confiança, as partes acordam que fica reconhecido o cargo de confiança nos termos do art. 62, II da CLT, os cargos listados abaixo:

I - Os cargos de DIRETOR, GERENTE, COORDENADOR e SUPERVISOR em virtude do padrão de vencimentos; ausência de controle de jornada e livre gestão do seu horário, ter autonomia dentro de sua rotina de trabalho, tomando decisões de forma autônoma como por exemplo: organizar as férias de seus subordinados, aplicar medidas disciplinares; solicitar a contratação e dispensa de empregados de seu setor; fiscalizar o uso de EPIs; abonar faltas de seus empregados; ministrar treinamentos operacionais, dentre outras, e atuação que pode colocar em risco o próprio empreendimento e a existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

II - Os cargos de ESPECIALISTA em virtude do padrão de vencimentos; ausência de controle de jornada e livre gestão do seu horário; conhecimento técnico diferenciado para a realização das atividades; gestão técnica de projetos da empresa; exercício de liderança técnica em relação aos demais colaboradores; acesso a informações ou documentos confidenciais e atuação estratégica na sua área de atuação que pode colocar em risco o próprio empreendimento e a existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que exercem cargo de confiança, nos termos do art. 62, II da CLT, serão abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, mas, não se aplicam a eles os itens referentes a reajuste salarial. Para o reajuste salarial será aplicada a política salarial da Matriz em São Paulo - SP, em julho de cada ano.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que exercem cargo de confiança, nos termos do art. 62, II da CLT, são elegíveis ao recebimento de Bônus, conforme política interna da empresa, e não se aplicam a eles eventuais prêmios existentes neste acordo. Caso haja discussão judicial que descaracterize o cargo de confiança, com afastamento do enquadramento do art. 62, II da CLT, fica acordada a dedução ou compensação dos valores pagos a título de Bônus de qualquer valor que vier a ser devido pela descaracterização do cargo de confiança.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES**

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% do salário normativo, por empregado, pela inobservância do presente acordo, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multa específica.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 01 de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027, deverão ser iniciados 60 dias antes de término da vigência desta norma coletiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda do presente Acordo será a Vara de Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.



}

**OLAVIO LEPPER  
PROCURADOR  
SEARA ALIMENTOS LTDA**

**FABIANA DELAZERI  
PROCURADOR  
SEARA ALIMENTOS LTDA**

**OLAVIO LEPPER  
PROCURADOR  
SEARA ALIMENTOS LTDA**

**FABIANA DELAZERI  
PROCURADOR  
SEARA ALIMENTOS LTDA**

**OLAVIO LEPPER  
PROCURADOR  
SEARA ALIMENTOS LTDA**

**FABIANA DELAZERI  
PROCURADOR  
SEARA ALIMENTOS LTDA**

**OLAVIO LEPPER  
PROCURADOR  
SEARA ALIMENTOS LTDA**

**FABIANA DELAZERI  
PROCURADOR  
SEARA ALIMENTOS LTDA**

**ANTONIO SERGIO FARIAS  
PRESIDENTE  
STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE  
CURITIBA E REG METROP**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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