

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003040/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/08/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039178/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.169921/2023-57  
DATA DO PROTOCOLO: 08/08/2023

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

SINDICATO TRABALHADORES NAS IND ALIMENT DE MARAU, CNPJ n. 88.496.708/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALCEMIR VALDEMAR PRADEGAN;

E

COOP AGRICOLA AGUA SANTA LTDA, CNPJ n. 93.458.222/0022-68, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). LAIS ANTONIOLLI DE QUADROS;

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 janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### 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 DA ALIMENTAÇÃO**, com abrangência territorial em **Santo Antônio do Palma/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Para os empregados admitidos a partir 01 de janeiro de 2023 será assegurado um *piso salarial admissional*, para a categoria, no valor de R\$ 1.741,80 (hum mil e setecentos e quarenta e um reais e oitenta centavos), e após 90 dias um salário Normativo de R\$ 1.828,80 (hum mil oitocentos e vinte e oito reais e oitenta centavos).

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL

A partir de 01 Janeiro de 2023, será concedido a todos os seus empregados, uma variação salarial para efeito da revisão de Acordo Coletivo, correspondente ao percentual de 8,62% (oito vírgula sessenta e dois por cento) a incidir sobre os salários resultantes da última revisão procedida em 01 janeiro de 2022 a 31 de maio de 2023. A Cooperativa realizou um adiantamento de reajuste salarial de 5% (cinco por cento), em junho de 2022 no qual será compensado.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

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

A empresa concederá aos seus empregados que solicitarem, referente à primeira quinzena de cada mês, um adiantamento salarial de 35% (trinta e cinco por cento) do seu salário base vigente no mês, limitado ao valor máximo de adiantamento de R\$ 3.283,00 (três mil duzentos e oitenta e três reais), ou proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados naquela quinzena, resguardados as condições mais favoráveis já praticadas por cada empresa.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Poderão ser descontados do salário mensal dos empregados, além do adiantamento salarial previsto acima, os valores destinados às associações, fundações, seguros, alimentação, convênios saúde, aquisições do SESI, vendas próprias da empresa ou grupo econômico e outros benefícios utilizados e/ou autorizados pelo empregado, bem como aqueles aprovados em assembleias dos sindicatos profissionais convenientes. Os descontos aqui previstos não poderão ser superiores a 70% (setenta por cento) do salário a ser percebido pelo empregado no final do mês.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO**

Desde que cumpridas as disposições do presente Acordo Coletivo de trabalho, as Entidade Profissional e seus representados dão por integralmente reposta a inflação do período revisando de 01 de junho de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e quitado o mesmo período, a partir de 01 de janeiro de 2023.

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE VARIAÇÕES CONCEDIDAS PERÍODO REVISANDO**

Uma vez observada a aplicação dos percentuais previstos acima, os salários dos empregados vinculados a empresa estão legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de janeiro de 2023 podendo ser compensados todos os aumentos e/ou reajustes

concedidos no período de 01 de junho de 2022 até 31 de dezembro de 2022, limitando-se tal compensação aos percentuais até agora previstos.

## **CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos e/ou antecipações salariais espontâneas ou coercitivas, com exceção dos concedidos neste acordo (cláusula 01 e subitens) praticados a partir de 1º de junho de 2022 poderão ser utilizados para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feitiço revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

01. Não serão compensados, contudo, os aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01 de junho de 2022 a 31 de dezembro de 2023 e que se refiram aos casos previstos no subitem supra.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DIA 31**

Por decisão da assembleia Geral Ordinária dos Trabalhadores ocorrida em 22/maio/2023, com a presença de sócios e não sócios, onde ficaram estabelecidos os termos e as formas de realização do desconto da contribuição assistencial e de oposição, ficou estabelecida uma contribuição assistencial a ser descontada do salário de todos os trabalhadores integrantes da categoria, previa e expressamente autorizado, ao valor correspondente a 2,5 dias (dois dias e meio) de salário por empregado, limitado a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), sendo o valor do primeiro salário já reajustado pelo presente instrumento, na folha de pagamento do mês de fevereiro/2023 a serem repassados pelos empregadores ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Marau (STIA/MARAU), até a data de 10 de setembro 2023, os quais serão utilizados para cobrir os custos e despesas com o presente instrumento, investimento em projetos e políticas sociais estendidas a todos os integrantes da categoria profissional.

01. O pagamento ou compensação se dará sempre durante a vigência do presente Acordo Coletivo e no máximo até a folha do pagamento do mês de junho de cada ano, sendo devido aos empregados contratados a partir da data base de 01 de junho, proporcionalmente ao tempo de trabalho com a mesma empresa.

02. O direito aqui previsto é assegurado a todos os empregados, que tenham sido contratados antes ou após esta data-base.

03. A ausência do empregado ao trabalho, justificada ou não, em quaisquer dos trigésimos primeiros dias dos meses citados não lhe retira o direito previsto no *caput*.

04. As empresas farão acompanhar uma relação dos empregados, com os respectivos valores.

05. As empresas não poderão incentivar promover ou patrocinar campanhas junto aos trabalhadores, de forma individual ou coletiva, visando comparecimento ao Sindicato para manifestar oposição ao desconto da contribuição assistencial. Ocorrendo o fato, por qualquer integrante da empresa, fica caracterizada a conduta anti-sindical, com responsabilização cível e criminal.

#### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS PARA DOMINGOS E FERIADOS**

As horas extras laboradas em domingos e feriados, quando não compensadas, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário base do empregado.

01. As empresas notificarão os seus empregados 48 horas antes da realização de horas extras aos domingos e feriados.

02. Quando a jornada regular transcorrer de segunda à sexta, as empresas também convocarão os empregados com 48 horas de antecedência para o trabalho extraordinário aos sábados.

03. A notificação, por escrito, deve ser fixada no mural da empresa.

04. Para o trabalho nos sábados, quando não compensados em banco de hora, a remuneração será com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário base do empregado.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUINQUENIO**

As empresas pagarão, a cada mês, um adicional a título de quinquênio (gratificação por tempo de serviço) de 4,0% (quatro por cento) para cada cinco anos ininterruptos de serviços prestados pelo empregado à mesma empresa, percentual esse aplicável sobre o salário base do empregado.

01. Os empregados que até 31 de maio de 2000 recebiam acima de 04 (quatro) quinquênios, nos termos da respectiva cláusula revisada, terão incorporado ao seu salário nominal o valor correspondente ao número de quinquênios superior a 04 (quatro).

02. Em qualquer hipótese, fica limitado o número de quinquênios em até 04 (quatro), independentemente de ter o empregado mais de 20 (vinte) anos de serviços ininterruptos para o mesmo empregador.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

Aos empregados que desenvolverem suas atividades profissionais em horário noturno, assim considerado aquele desenvolvido entre às 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte, será pago um adicional noturno de 30% (trinta por cento) do valor do salário hora dos mesmos.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

A empresa implementará, através de programas de metas, regras e condições peculiar a cada, um programa de participação nos resultados – PPR – que deverá obedecer aos preceitos da lei especial;

As partes ajustam que, com a folha de pagamento do mês de Março de cada ano, haverá o pagamento do valor relativo ao PPR para os seus empregados que contarem com doze meses de efetivo serviço, ou proporcional aos que forem admitidos ou demitidos durante o período de avaliação.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO**

O valor do auxílio alimentação a partir de 01/01/2023 é de R\$ **550,00(quinhentos e cinquenta reais)** concedidos a todos os empregados de acordo com os benefícios e entendimentos disciplinados na Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 que instituiu o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

**PARAGRAFO ÚNICO** – O pagamento do auxílio alimentação será feito por cartão Alimentação, para assegurar assim a integridade do benefício aqui previsto, viabilizar o reajuste adequado, oferecer acesso à melhor qualidade de alimentação do Trabalhador e Trabalhadora e ampla rede de aceitação, e uma redução de custos as empresas nas taxas cobradas pelo serviço, através de um convênio firmado com empresas especializadas em gestão de benefícios.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES**

A empresa pagará aos seus empregados estudantes bem como seus dependentes que estiverem cursando o pré-escolar, ensino fundamental, médio, superior, ensino técnico, EJA, conforme legislação do Ministério da Educação e Cultura, um Auxílio Escolar.

## **DO PLANO**

a) os empregados deverão comprovar, perante as empresas a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, como tal aqueles que estão cadastrados para fins da Previdência Social, nas provas de curso de ensino oficial relativas ao ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto;

b) poderá ser substituída a comprovação da aprovação logo acima referida pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto;

c) deverá, ainda, ser apresentada às empresas a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino oficial referente ao ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto, juntamente com as notas fiscais de 50% do valor gasto com Material Escolar;

d) se a entidade sindical exigir, a comprovação da matrícula deverá conter carimbo e assinatura do sindicato profissional;

## **DAS CONDIÇÕES**

01. Mediante o atendimento integral dos critérios previstos nas alíneas “a”, “b” e “c”, do PLANO acima previsto, as empresas pagarão a seus empregados estudantes uma ajuda educacional, vedada qualquer possibilidade de integração salarial do mesmo para qualquer fim ou título, observada a condição de ser o empregado estudante ou não, nos critérios, valores e meses constantes da tabela abaixo:

| <b>Situação do empregado</b>     | <b>Empregado/Dependente</b>              | <b>Parcela em Fevereiro/2024</b>                                         | <b>Parcela em Agosto/2024</b>                                            |
|----------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Se o empregado for estudante     | Para o empregado estudante               | R\$ 396,46 (trezentos e noventa e seis reais e quarenta e seis centavos) | R\$ 396,46 (trezentos e noventa e seis reais e quarenta e seis centavos) |
|                                  | Para até um dependente estudante         | R\$ 198,22 (cento e noventa e oito reais e vinte e dois centavos)        | R\$ 198,22 (cento e noventa e oito reais e vinte e dois centavos)        |
| Se o empregado não for estudante | Para um dependente estudante             | R\$ 396,46 (trezentos e noventa e seis reais e quarenta e seis centavos) | R\$ 396,46 (trezentos e noventa e seis reais e quarenta e seis centavos) |
|                                  | Para dois ou mais dependentes estudantes | R\$ 198,22 (cento e noventa e oito reais e vinte e dois centavos)        | R\$ 198,22 (cento e noventa e oito reais e vinte e dois centavos)        |

02. Em qualquer hipótese, a soma das 02 (duas) parcelas da ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de R\$ 792,92 (setecentos e noventa e dois reais e noventa e dois centavos) por empregado.

03. Ficam isentas do pagamento da ajuda educacional prevista nesta cláusula as empresas que mantêm instituições, fundações e/ou que já destinam doações deste gênero, em montante anual igual ou superior ao acima estabelecido, desde que a manutenção de tais instituições e/ou fundações, assim como as doações deste gênero, sejam diretamente revertidas em favor dos seus empregados.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes, pagarão aos dependentes de empregado seu que venha a falecer durante a vigência do presente Acordo Coletivo e que arcarem com as despesas decorrentes, um auxílio funeral no valor de **R\$ 2.734,00** (dois mil e setecentos e trinta e quatro reais) sempre mediante comprovação.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E RESCISÃO CONTRATUAL - FORNECIMENTO**

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamentos com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo, ainda, a identificação da empresa e o recolhimento mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, bem como fornecerão cópia da Rescisão do Contrato de Trabalho, independentemente de seu tempo de serviço.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Todas as rescisões de contrato de trabalho com **12 (doze)** meses ou mais de duração, serão realizadas com assistência do Sindicato suscitante, com apresentação dos documentos em **48 horas de antecedência** para verificação no Sindicato.

1. O pagamento das verbas rescisórias será efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia contado da data de notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do cumprimento.
2. O pagamento deve ser efetuado em dinheiro, depósito bancário, cheque visado ou administrativo, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.
3. A inobservância do disposto acima sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa diária, em favor do empregado, em valor equivalente ao que seria seu salário do dia, por dia de atraso, devidamente corrigido pela variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) salvo quando,

comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. Em qualquer hipótese, a multa referida neste parágrafo ficará limitada ao valor do principal.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO**

Quando o empregado, em aviso prévio dado pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-se, contudo, do pagamento do período não trabalhado.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE - ESTABILIDADE**

Fica assegurada uma estabilidade provisória à gestante, desde o início da gestação até 7 (sete) meses após o parto.

1. As empregadas integrantes da categoria profissional que, quando demitidas, vierem a constatar seu estado gravídico, deverão apresentar-se à empregadora para serem readmitidas, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poderem postular, entendendo-se a garantia inexistente, se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PARA APOSENTADORIA**

No período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aposentadoria por idade, por tempo de serviço ou especial e desde que haja comunicação escrita à empresa pelo interessado, será assegurada uma estabilidade provisória ao empregado durante o mencionado período, ressalvadas as demissões com justa causa.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

A jornada de trabalho nas empresas poderá ser prorrogada, além das 8 (oito) horas normais, por um máximo de duas horas, sem o pagamento de qualquer acréscimo, a título de adicional de horas extras, desde que observado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. A prorrogação objetiva compensar a redução do trabalho nas sextas-feiras e/ou nos sábados. Estabelecido o referido regime, as empresas não poderão alterá-lo sem a expressa anuência dos empregados. §1º. A validade do Acordo Coletivo de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre pressupõe a disponibilização, ao Sindicato Profissional, dos seguintes documentos: I - Controles de frequência dos trabalhadores; II - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA; III - Laudo Técnico das condições ambientais de trabalho – LTCAT; IV - Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP; V - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO; VI - Notificação de afastamentos previdenciários; §2º. Os feriados que ocorrerem em dias de trabalho ou dias compensados não afetarão o regime compensatório ora definido e, tampouco, determinarão sejam as mesmas horas recuperadas ou pagas quando já compensadas.

1. A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas, respeitada a seguinte sistemática:

- a) O total de horas trabalhadas em cada dia não poderá ser superior a 10 (dez horas);
- b) A compensação dar-se-á de segunda à sábado;
- c) As horas trabalhadas em domingos e feriados não poderão ser compensadas neste sistema;
- d) Registro de todo o horário trabalhado em livro ponto ou cartão ponto, independentemente do número de empregados que a empresa possuir;
- e) O acerto do sistema de compensação deverá ser realizado semestral, no final dos meses de: junho (janeiro, fevereiro, março, abril, maio e junho); Dezembro (julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro);
- f) Para trabalhos aos sábados, quando não compensados em banco de horas, a remuneração será com adicional de 50%(cinquenta por cento) sobre o salário base do empregado.

*Parágrafo Primeiro* – As horas de trabalho reduzidas na jornada por iniciativa do Empregador não poderão ser objeto de desconto salarial, caso não venham a ser compensadas nos semestres mencionados no item “e” do caput.

*Parágrafo Segundo* – Havendo rescisão de contrato no semestre, se houver crédito a favor do empregado, o excesso de horas trabalhadas deverá ser satisfeito juntamente com o acerto rescisório, com o adicional de horas extras previsto neste Acordo.

*Parágrafo Terceiro* – Se houver débito de horas do empregado para com o empregador, horas não trabalhadas deverão ser abonadas na rescisão quando esta for iniciativa do empregador.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TOLERÂNCIA POR ATRASO DO EMPREGADO E MARCAÇÃO DO CARTÃO-PONTO**

Ocorrendo atraso na chegada do empregado, e sendo admitido seu ingresso no trabalho, não poderá o empregador descontar-lhe o repouso semanal remunerado correspondente. De igual modo, o tempo gasto pelo empregado para registro de ponto nos 05 (cinco) minutos que antecedem e sucedem à sua jornada normal, não poderá ser considerado como hora extra.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALTA REMUNERADA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

As empresas concederão às suas empregadas com filho(s), ou, na falta destas, aos pais, abono de falta com a respectiva remuneração até o limite de 16 (dezesseis) horas por ano, quanto tiverem que se ausentar do serviço para levar filho de até 14 (quatorze) anos a médico ou hospital, mediante comprovação por atestado nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS - PRAZO PARA COMPROVAÇÃO DE MOTIVOS**

A comprovação de motivos justificadores para ausência ao serviço deverá ser efetuada na apresentação ou, no máximo, até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - APRESENTAÇÃO DO ATESTADO MÉDICO**

Os empregados, ainda que por terceiro, deverão apresentar o atestado médico que comprove o justo motivo da falta ao serviço nas 48 horas subsequentes ao término da jornada do dia da falta, sob pena de ter-se a ausência do empregado como injustificada.

01. O empregado, mesmo diante da impossibilidade de comparecer à empresa ou enviar terceiro, deverá comunicar a empresa sobre o seu estado, por qualquer meio.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE - PERÍODO DO TRAJETO**

Na hipótese das empresas integrantes da categoria econômica fornecer ou subsidiar, total ou parcialmente, condução, em qualquer horário, a seus empregados para e do local de trabalho, onde exista transporte coletivo, em qualquer horário, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado de disponibilidade.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSOS - NÃO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO**

Não será contado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo dispendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional determinados por esta, caso os mesmos se realizem dentro da jornada normal de trabalho, sendo devido o pagamento de horas suplementares caso os cursos sejam realizados fora da jornada normal de trabalho.

#### **Férias e Licenças**

##### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIBERAÇÃO PARA OLIMPÍADAS**

As empresas liberarão os seus funcionários, sem prejuízo salarial, para as Olimpíadas da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do RS, a serem realizadas um dia por ano, preferencialmente aos sábados, domingos ou feriados.

01. O Sindicato Profissional comunicará às empresas abrangidas a data da realização do evento com pelo menos 1 (um) mês de antecedência.

02. O período de liberação do empregado deverá considerar o tempo do deslocamento, participação e retorno do evento.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INÍCIO DE FÉRIAS**

As férias individuais não iniciarão em quintas, sextas, sábados, domingos e vésperas de feriados, bem como as férias coletivas não iniciarão nos dias 23, 24, 25, 30 e 31 de dezembro de 2023 e 01 de janeiro de 2024.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - ANTECIPAÇÃO**

As empresas poderão conceder férias proporcionais, por antecipação, aos empregados que ainda não contem com um período aquisitivo completo, inclusive os contratados há mais de 12 (doze) meses, considerando-se como

quitado o respectivo período, iniciando-se, então, um novo período aquisitivo, observado o período mínimo da concessão de férias de 10 (dez) dias.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO* – Por ocasião do gozo de férias, o trabalhador receberá quando solicitado por escrito, juntamente com os valores correspondentes das férias, a parcela correspondente a 50% (cinquenta por cento) do 13º salário a que fará jus.

*PARÁGRAFO SEGUNDO* – Para o gozo e a aquisição deste adiantamento, o trabalhador deverá requerer tal benefício à empresa no momento da solicitação das férias.

*PARÁGRAFO TERCEIRO* – Fica acordado e permitido o parcelamento das férias, em dois períodos não inferiores à 10 (dez) dias, mediante entendimento formal entre as partes, empregado e empresa, e comunicação ao Sindicato.

*PARÁGRAFO QUARTO* – As férias individuais, para colaboradoras que estiverem no período de licença maternidade, poderão seguir a sequência da data, independente de sábados, domingos ou véspera de feriados.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EPI S E UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação própria, e uniforme, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço. Os empregados se obrigam ao uso, e limpeza dos uniformes e os equipamentos de proteção individual que receber, bem como a indenizar a empresa por extravio ou dano e a devolvê-los quando da rescisão ou extinção do contrato de trabalho.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS - VALIDADE**

As empresas ficam dispensadas da realização do exame médico demissional, desde que observadas as Normas Regulamentadoras previstas na Legislação e que a realização do último exame ocupacional, de mesmo teor do

demissional, tenha ocorrido há menos de 110 (cento e dez) dias da data de desligamento do empregado, salvo comprovada necessidade.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE SAÚDE**

Fica instituída a Comissão Estadual Intersindical de Saúde, no âmbito das Categoria Convenientes, única e paritária, para exame de questões relacionadas à saúde dos trabalhadores nas indústrias da alimentação e afins.

01. A Comissão será composta de 06 (seis) membros, sendo metade indicada pelos Sindicatos Econômicos e a outra metade indicada pela Federação Profissional conveniente, dentre os seus Diretores já eleitos, não havendo que se falar em remuneração dos integrantes da Comissão, tampouco em estabilidade dos mesmos.

02. Dentro de um prazo máximo de 90 (noventa) dias, os integrantes da Comissão definirão um calendário de reuniões, sendo estas realizadas, inicialmente, bimestralmente, bem como designarão o local de realização das mesmas, podendo ser alterado o calendário de reuniões, desde haja consenso entre seus membros.

03. A empresa permitirá, 4 (quatro) visitas, pelo sindicato, durante a vigência desse Acordo, na indústria, desde que agendada com 48 horas de antecedência.

04. Será acompanhado pelo Sindicato, todo o processo de eleição dos membros da CIPA, nos prazos e formas legais, sendo que a Empresa informará o Sindicato, o nome dos membros titulares e suplentes que representarão os trabalhadores Da mesma forma o Sindicato informará os componentes dos Trabalhadores que acompanharão as Eleições da CIPA.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTEGRAÇÃO AO TRABALHO**

Na admissão, o trabalhador receberá treinamento de integração ao trabalho para assumir as suas funções. No período de treinamento, será assegurado ao Sindicato, um tempo mínimo para relatar as funções sindicais e relações com os trabalhadores.

Ficará assegurado o livre acesso do dirigente sindical nos intervalos para descanso e alimentação, para desempenhar suas funções sindicais.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O Sindicato deverá solicitar a empresa com antecedência de 24 horas, para desempenhar as atividades sindicais.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO**

A Cooperativa pagará a seus empregados ativos, abono, proporcional as horas normais de trabalho, sendo para 220 horas mensais o valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) ou 1(um) "Ticket Cesta Básica" no mesmo valor, podendo o mesmo também ser concedido através de depósito bancário na conta corrente do funcionário, através de pagamento na folha de pagamento ou crédito em cartão alimentação, devendo a entrega e/ou o pagamento ser feito, na folha de pagamento do mês de julho/2023.

Parágrafo Primeiro - Somente poderá receber o valor do abono o trabalhador que seja associado ou contribuinte com a Entidade Sindical.

Parágrafo Segundo - Primeiro- Será mantido o pagamento para os trabalhadores afastados por Licença Maternidade.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FIXAÇÃO DA CONVENÇÃO NO QUADRO DE AVISOS**

A empresa se compromete a fixar, pelo prazo de 90 (noventa) dias, cópia deste presente Acordo Coletivo de Trabalho no quadro de avisos da Empresa, bem como permitirá a colocação de comunicações, convocações, informações sobre cursos de educação sindical e avisos de interesses dos seus empregados e do Sindicato acordante.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIVERGÊNCIAS**

Qualquer divergência na aplicação das normas do presente Acordo Coletivo de Trabalho deverá ser resolvida em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade deste Acordo, a parte poderá, num primeiro momento, buscar a intermediação de mediador ou a solução por arbitragem de ofertas finais, ou recorrer à Justiça do Trabalho. Nesta hipótese, fica reconhecida a legitimidade dos convenientes para ajuizar ação visando o cumprimento do presente.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS**

O presente Acordo Coletivo não prejudicará os Acordos Coletivos de Trabalho firmados e depositados antes ou depois da data base com a assistência dos Sindicatos das Categorias Profissional e Econômica.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Será cabível uma multa, em favor do empregado prejudicado, de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) para o caso de infração de qualquer das cláusulas do presente Acordo, em forma conjunta e de modo não cumulativo, após a comunicação do Sindicato Profissional para que se proceda na regularização no prazo máximo de 10 (dez) dias e que não se aplicará as cláusulas que contenham penalidades específicas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMINAÇÕES**

Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão específica.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO**

As Entidades Convenientes, econômicas foram autorizadas expressamente a formalizar o presente Acordo Coletivo de Trabalho em seus termos.

}

**ALCEMIR VALDEMAR PRADEGAN**

Presidente

**SINDICATO TRABALHADORES NAS IND ALIMENT DE MARAU**

**LAIS ANTONIOLLI DE QUADROS**

Administrador

**COOP AGRICOLA AGUA SANTA LTDA**

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