

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002400/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/09/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043969/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.203169/2025-49
DATA DO PROTOCOLO: 09/09/2025

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

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0265-40, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0266-21, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0186-02, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0648-09, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

E

SIND. DOS TRAB. NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO ,CARNES,AGROIN, CNPJ n. 78.484.961/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROQUE ZAMBAZI;

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 junho de 2025 a 31 de maio de 2026 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação**, com abrangência territorial em **Caibi/SC e São Miguel do Oeste/SC**.

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

Acordam as partes que a partir da vigência do presente Acordo, o Piso de Admissão dos empregados que trabalham na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores acima identificado, será no valor de R\$ 1.950,00 mensais.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa concederá aos seus empregados, desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato, e na base territorial deste, um reajuste salarial de 5,20%, calculado sobre o salário revisando.

Parágrafo Único: Com este reajuste fica quitada toda a inflação ocorrida no período compreendido entre junho de 2024 a maio de 2025.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DEPÓSITO BANCÁRIO

A empresa está autorizada a efetuar depósito bancário relativo a salários, adiantamentos salariais, empréstimos e juros do PIS, em conta corrente de seus empregados, bastando o mesmo fornecer o número da conta corrente e o banco.

Parágrafo Único: A empresa somente efetuará os depósitos em bancos que mantêm operações financeiras.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA

A empresa fica autorizada a efetuar descontos na folha de pagamento dos empregados quando houver à título de: Farmácia, Vale-Transporte, Seguro de vida, Refeições, Previdência Privada, Assistência Médica, adiantamento salarial e mensalidade sindical, desde que expressamente autorizado pelos mesmos.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual ou experiência, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais e desde que a substituição seja superior a 31 dias.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO PERMANÊNCIA

A empresa pagará a partir da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho a todos empregados ativos pertencentes à categoria profissional, a título de Prêmio Permanência, o percentual adicional de 2,0%, aplicável sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 5.011,88, para cada período completo de 3 anos de trabalho ininterruptos na empresa.

Parágrafo Primeiro: O percentual adicional previsto no "caput" da presente cláusula, somente será devido quando o empregado tiver completado, integralmente, cada período de 3 anos de trabalho ininterruptos na empresa, não sendo devido, em hipótese alguma, o pagamento de forma proporcional.

Parágrafo Segundo: O limite máximo de concessões do adicional será de 4 triênios, ou seja, de 8% do salário base do empregado com 12 anos ou mais de trabalho ininterruptos na empresa.

Parágrafo Terceiro: Não será devido o adicional previsto no "caput" da presente cláusula, aos empregados que possuam cargos de gestão, assim compreendidos: os supervisores, assessores, especialistas, coordenadores, gerentes e diretores empregados.

Parágrafo Quarto: O prêmio permanência, previsto no "caput" da presente cláusula, será aplicado sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 5.011,88, sendo que para aqueles que têm um salário base superior a este valor, o adicional

terá a incidência limitada ao valor do teto de R\$ 5.011,88, ou seja, o adicional de triênio para todos os efeitos fica limitado a R\$ 400,95, referente ao período previsto no parágrafo segundo da presente cláusula.

Parágrafo Quinto: O prêmio permanência, previsto no “caput” da presente cláusula, não será integrado ao salário base do empregado para efeito de cálculo de horas extras, adicional noturno e/ou outras vantagens pessoais.

Parágrafo Sexto: Consideram-se como contratos ininterruptos os casos de readmissão dentro de 90 dias, contados da data do último desligamento.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as horas noturnas trabalhadas no período compreendido entre as 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, serão remuneradas com o acréscimo de 25% sobre o valor da hora normal.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Ajustam as partes, que a partir da assinatura e vigência do presente Acordo Coletivo, a base de cálculo do Adicional de Insalubridade, é o Salário Mínimo Nacional.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA ALIMENTAÇÃO CESTA BASICA

A empresa concederá a todos os empregados, que, durante o período de apuração do ponto/folha, não tenha nenhuma falta e nenhum atestado ao trabalho, uma ajuda alimentação, no valor de R\$ 390,00, a partir de 01 de junho de 2025, creditado no cartão alimentação. O benefício que ora se concede não é considerado como salário in natura não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.

Parágrafo Único: Também não serão considerados, além do previsto no caput os seguintes eventos: falecimento de pai, mãe, cônjuge ou filho do empregado, ausência por convocação e folga da Justiça Eleitoral, uma consulta mensal pré-natal para empregada gestante, dias de licença paternidade e atestados médicos por acidente de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO

A empresa fornecerá uma refeição e um lanche aos seus empregados, seguindo os parâmetros estabelecidos no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE LANCHES

A empresa fornecerá lanches gratuitamente aos empregados que forem convocados a trabalhar mais de 1h30min consecutiva em período extraordinário, com descanso de até 15 minutos, sem desconto na jornada de trabalho.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CRECHE

As partes estabelecem a opção do auxílio-creche na forma de reembolso, conforme abaixo:

- a) A importância do referido pagamento equivalente ao valor cobrado pela creche, limitada ao valor de R\$ 263,00 por mês;

- b) O reembolso será concedido as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, para filho (s) com idade até 1 ano, 11 meses e 29 dias;
- c) O reembolso-creche ocorrerá mediante comprovante de despesa, entregue até o dia 10 de cada mês, pago a instituição de livre escolha (desde que atenda os preceitos legais) da empregada, diretamente na folha de pagamento mensal;
- d) Fica desobrigada a empresa que já adota ou venha a adotar sistemas semelhantes ou situações mais favoráveis para o (a) empregado(a);
- e) Os valores pagos a título de reembolso-creche, não possuem natureza salarial e não se incorporam à remuneração para quais efeitos.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO

Os contratos realizados a termo pela empresa abrangida por este Acordo Coletivo, serão suspensos a partir do décimo sexto dia de afastamento do trabalhador por auxílio-doença previdenciário e/ou acidente de trabalho, complementando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÃO NA CTPS

A empresa se compromete em anotar na CTPS do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo, respeitando-se a nomenclatura de cargos utilizada pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO AO TRABALHO

Quando da admissão na empresa, o empregado deverá receber treinamento de integração ao trabalho, nele contido, principalmente, instruções referentes a medicina, segurança e higiene no trabalho, além das orientações de ordem econômica e social, tendo validade para posterior comprovação, de que o empregado recebeu as orientações necessárias para assumir suas funções e desenvolver as atividades a ele designadas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIAS DE EMPREGO OU SALÁRIOS

Será garantido o emprego ou salário nas seguintes condições:

- a) para a empregada gestante durante os 30 dias que se seguirem ao término do afastamento compulsório.
- b) do empregado em gozo de auxílio doença previdenciário durante igual período em que recebeu o benefício, limitado ao máximo de 4 meses.
- c) garantia de emprego ou salário para os empregados que, comprovadamente, mantenham contrato de trabalho com a empresa há no mínimo 8 anos ininterruptos à Empresa fica assegurada a garantia de emprego ou salário no período de 18 meses imediatamente anteriores à data de aquisição, em seus prazos mínimos, do direito a aposentadoria por idade, tempo de serviço ou especial, salvo nos casos de justa causa.

Parágrafo Primeiro: A comprovação para a Empresa deverá ser feita imediatamente após a aquisição do tempo para aposentadoria.

Parágrafo Segundo: Caso não tenha sido feita a comprovação de que trata o § 1º, o fato será informado pelo empregado no ato do recebimento do aviso prévio trabalhado ou indenizado, dentro do prazo de 5 dias após o recebimento do aviso prévio.

Parágrafo Terceiro: Feita a comprovação no prazo do § 2º, poderá o empregado ser, a critério da empresa suscitante:

- a) reintegrado mediante a devolução dos valores pagos a título de rescisão do contrato de trabalho ou
- b) indenizado pelo tempo que faltar para se aposentar.

Parágrafo Quarto: Não comprovado o direito à estabilidade no prazo previsto nos § 2º e 3º, a Empresa ficará desobrigada do cumprimento da obrigação convencionada.

Parágrafo Quinto: Adquirido o direito, em seus prazos mínimos, extingue-se a garantia de estabilidade.

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

- a) rescisão contratual por justa causa
- b) pedido de demissão
- c) mútuo acordo entre as partes
- d) encerramento das atividades da unidade da empresa.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PERÍODO QUE ANTECEDE A JORNADA

Acordam as partes que o espaço de tempo registrado no ponto, igual ou inferior a cinco minutos imediatamente anteriores e posteriores ao início da jornada normal de trabalho não será considerado como efetivamente trabalhado, em contrapartida, haverá uma tolerância de cinco minutos no início e final da jornada normal, sem prejuízo ao empregado, inclusive em relação ao repouso remunerado.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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 um acréscimo previsto em Lei, 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 em Lei, 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE HORÁRIO

As partes acordam que a empresa realizará o controle da jornada de trabalho do empregado por meio de sistemas de registro eletrônico de ponto, conforme legislação vigente. O controle de jornada poderá ser realizado por meio de terminais físicos ou digitais, utilizando sistemas eletrônico de ponto, incluindo tecnologias de identificação biométrica.

Parágrafo Primeiro: Os empregados ficam dispensados de registrar o ponto nos intervalos destinados a repouso e alimentação, devendo observar o intervalo mínimo definido para o intervalo de refeição estabelecido em sua jornada.

Parágrafo Segundo: Os empregados classificados no artigo 62 da CLT ficam isentos da marcação do cartão de ponto.

Parágrafo Terceiro: A entidade sindical aprova o modelo de controle de ponto utilizado pela empresa, a qual segue todos os critérios previstos na Legislação vigente, dispensando a impressão diária do comprovante de ponto.

Parágrafo Quarto: A empresa disponibilizará uma única vez ao mês, os registros/marcações de ponto ao final de cada mês de apuração, que poderá ser por meio eletrônico ou impressão.

Parágrafo Quinto: O período de fechamento do cartão ponto, para efeito de pagamento, será apurado do dia 16 de um mês ao dia 15 do mês seguinte.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

As faltas ao trabalho de empregado estudante em horário de provas ou exames obrigatórios, reconhecidos pela Secretaria Estadual da Educação, coincidentes com horário de trabalho, serão abonadas pela empresa, desde que, comunicadas ao empregador por escrito, com antecedência de 48 horas e comprovadas posteriormente em igual prazo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACOMPANHAMENTO DE FILHOS EM CONSULTA MÉDICA

Durante a vigência deste Acordo Coletivo, o empregado que for pai ou mãe poderá ausentar-se do trabalho, sem prejuízo da remuneração, por até 3 dias por ano (vigência do ACT), para levar filho de até 13 anos, 11 meses e 29 dias a consulta médica. A ausência deverá ser comprovada por atestado, no qual constem o nome do filho e do acompanhante, devendo ser apresentado no prazo de 48 horas.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE TRABALHO COM A FOLGA COMPENSADA MÓVEL

Fica autorizada a realização de escala de trabalho pré-fixada, observando a jornada diária de 8h48min de segunda-feira a sábado, com o descanso semanal remunerado no domingo e a folga compensada em qualquer outro dia da semana (jornada com folga compensada móvel).

Parágrafo Primeiro: A equipe poderá ser dividida em até 6 turmas.

Parágrafo Segundo: O horário do intervalo para descanso e alimentação será de, no mínimo, 1 hora.

Parágrafo Terceiro: Aplica-se a esta equipe o Acordo de Compensação de Jornada vigente na unidade.

Parágrafo Quarto: Os empregados que vierem a ser admitidos nas áreas abrangidas por essa escala já poderão ter seus contratos iniciados nesse formato.

Exemplo desta escala:

1	seg	comp	seg	08:48	seg	08:48	seg	08:48	seg	08:48	seg	08:48	seg	08:48
	ter	08:48	ter	comp	ter	08:48	ter	08:48	ter	08:48	ter	08:48	ter	08:48
	qua	08:48	qua	08:48	qua	comp	qua	08:48	qua	08:48	qua	08:48	qua	08:48
	qui	08:48	qui	08:48	qui	08:48	qui	comp	qui	08:48	qui	08:48	qui	08:48
	sex	08:48	sex	08:48	sex	08:48	sex	08:48	sex	comp	sex	08:48	sex	08:48
	sáb	08:48	sáb	08:48	sáb	08:48	sáb	08:48	sáb	08:48	sáb	08:48	sáb	comp
	dom	dsr	dom	dsr	dom	dsr	dom	dsr	dom	dsr	dom	dsr	dom	dsr

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Terá direito às férias proporcionais o empregado que pedir demissão e contar com mais de 1 mês de serviço na empresa, à razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração por mês completo de trabalho, entendendo-se como mês completo à fração igual ou superior a quinze dias trabalhados

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento; responsabilizar-se pela manutenção periódica e higienização, quando aplicáveis esses procedimentos devem ser realizados 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; as medidas de prevenção em função dos perigos identificados e dos riscos ocupacionais avaliados; a eficácia necessária para o controle da exposição ao risco; as exigências estabelecidas em Normas Regulamentadoras e nos dispositivos legais; a adequação do equipamento ao empregado e o conforto oferecido, segundo avaliação do conjunto de empregados e a compatibilidade, em casos que exijam a utilização simultânea de vários EPI, 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

A empresa regulamentará os descontos por mau uso e perda dos EPIs, conforme normas internas e mediante comprovação (foto, vídeo, testemunha, declaração).

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, aposição biométrica ou crachá pessoal (chip)

de uso pessoal e intransferível, em substituição à assinatura manual.

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRAZO PARA ENTREGA DO ATESTADO MÉDICO

Fica estabelecido que o atestado médico deverá ser entregue no ambulatório médico da empresa, no prazo de 24 horas da sua emissão, podendo, conforme o caso, realizar a entrega de imediato por meio eletrônico.

Parágrafo Único: Nos casos de entrega por meio eletrônico, o documento original deverá ser entregue no primeiro dia de retorno ao trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO

A empresa não poderá interferir nas filiações dos empregados ao Sindicato, ficando as mesmas autorizadas a proceder ao desconto em folha de pagamento das mensalidades do mesmo, mediante apresentação de autorização individual do empregado, recolhendo-as ao órgão de representação no mesmo dia do pagamento dos salários.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes Sindicais terão acesso às dependências da empresa, para desenvolver atividades sindicais, desde que autorizados pelo representante legal da empresa. Outrossim, será livre o acesso até a guarita da empresa.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa concederá licença remunerada ao empregado dirigente sindical efetivo, quando deva participar de eventos, congressos, simpósios, etc., representando o Sindicato.

Parágrafo Primeiro: Tais afastamentos deverão ser comunicados à empresa com antecedência mínima de 48 horas e não deverão exceder a 4 dias contados cumulativamente, durante a vigência do presente Acordo.

Parágrafo Segundo: Os Dirigentes que necessitarem de dispensa além dos 4 dias acima mencionados e empresa concederá a mesma, e o Sindicato pagará ao dirigente está licença.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa, como simples intermediária, descontará de seus empregados (sócios e não sócios), integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o equivalente a 3,5% do salário base, limitado a 10% do piso salarial, em parcela única, na folha do mês de julho de 2025.

Parágrafo Único: Fica assegurado o direito de oposição, que deverá ser exercido de forma individual e por escrito, em documento impresso em 2 vias de igual teor, entregue ao sindicato, no prazo de até 10 dias corridos, após a data de aprovação do Acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL

Os empregados que são sócios do sindicato estarão isentos do desconto da mensalidade sindical no mês em que for efetuado o desconto da contribuição assistencial.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

A empresa permitirá a utilização de quadro de avisos, pela entidade sindical, representante da categoria profissional para a fixação de editais, comunicações, e informações, com o objetivo de manter os empregados atualizados em relação aos assuntos de seus interesses, desde que previamente autorizados pela empresa e assinados pelo Sindicato.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOS 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 empregados; 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 Único: Os empregados que exercem cargo de confiança serão abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, mas, não se aplicam a eles os itens referente a reajuste salarial, prêmios, programa de participação nos resultados, previsto neste acordo, que serão acordados individualmente conforme política interna da Empresa. Para o reajuste salarial será aplicada a política salarial da Matriz em São Paulo - SP, em julho de cada ano.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MORA SALARIAL

A empresa pagará aos seus empregados, quando os salários não forem pagos até o quinto dia útil, multa de 1% do salário base, por dia de atraso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de qualquer cláusula deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, fica estabelecida uma multa no valor correspondente a 2,5% do salário mínimo, por infração e por empregado, em favor da parte prejudicada.

}

**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**

**ROQUE ZAMBIAZI
PRESIDENTE
SIND. DOS TRAB. NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO ,CARNES,AGROIN**

ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA ACT 2025 SEARA

[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>.