

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000137/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/02/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052565/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.200217/2026-28
DATA DO PROTOCOLO: 30/01/2026

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

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0076-78, 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 ZAMBIAZI;

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 **São Miguel do Oeste/SC**.

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

Fica assegurado aos empregados abrangidos por este Acordo, a partir de 01 de junho de 2025 o piso de R\$ 1.950,00 mensais.

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

A empresa concederá, em 1º de junho de 2025, reajuste salarial aos empregados abrangidos pela representação sindical acordante, mediante a aplicação do percentual de um reajuste salarial equivalente a 5,20%, utilizando-se como base o salário vigente em 31 de maio de 2024, sendo facultada a compensação de todas as antecipações legais e/ou espontâneas concedidas desde 1º de junho de 2024.

Parágrafo Primeiro: As condições de reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial, ocorrentes nesta revisão.

Parágrafo Segundo: O reajustamento e aumento salarial dos empregados admitidos após a data-base, obedecerão aos seguintes critérios:

a) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o percentual de reajustamento concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;

b) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos após a data-base, deverão ser aplicados percentuais proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 dias.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá aos seus empregados, demonstrativo de pagamento impresso ou em meio eletrônico, contendo a razão social da empresa, o nome do empregado, a discriminação das parcelas e os valores que compõem o pagamento e os respectivos descontos.

CLÁUSULA SEXTA - MORA SALARIAL

A empresa pagará ao empregado 5% ao mês sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, após o 5º dia útil do mês subsequente, configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar, mensalmente, dos salários dos seus empregados, além dos descontos permitidos por Lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida, assistência médica e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por escrito, por estes.

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

CLÁUSULA OITAVA - CORREÇÃO DOS SALÁRIOS NA RESCISÃO DE CONTRATO

A empresa se compromete, na dispensa sem justa causa, efetuar a correção do salário que servirá de base para o pagamento das verbas rescisórias, por força de determinação legal ou espontânea de forma coletiva, contando o tempo da projeção do Aviso Prévio Indenizado.

Parágrafo Único: No caso de não conhecer, no ato da rescisão, o salário do mês subsequente, as diferenças rescisórias serão pagas de forma complementar, tão logo esse índice seja conhecido.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, a partir do 60º dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se aplica esta cláusula a cargos de gestão, assim compreendidos os gerentes, diretores, coordenadores, supervisores, especialistas e equivalentes.

CLÁUSULA DÉCIMA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado a cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 dias.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO PERMANÊNCIA

A empresa pagará, a partir de 1º de junho de 2025 aos empregados pertencentes a categoria profissional a título de Prêmio Permanência, o adicional de 3%, aplicável sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 2.781,10, 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 4 Prêmios Permanência, ou seja, para 12% do salário base do empregado elegível, com 20 anos ou mais de trabalho ininterruptos na mesma empresa, nos termos previstos na presente cláusula.

Parágrafo Terceiro: Não será devido o Prêmio Permanência previsto no "caput" da presente cláusula, aos empregados que possuam cargos de gestão, assim compreendidos os gerentes, diretores, coordenadores, supervisores, especialistas e equivalentes, também não sendo devido o pagamento proporcional em qualquer hipótese.

Parágrafo Quarto: O Prêmio Permanência, previsto no *caput* da presente cláusula, será aplicado sobre o salário base do empregado até o limite de R\$ 2.781,10, sendo que para aqueles que têm um salário base superior a este valor, o Prêmio Permanência terá a incidência limitada ao valor teto de R\$ 2.781,10, ou seja, o Prêmio Permanência para todos os efeitos fica limitado a R\$ 333,73, nos termos da presente cláusula.

Parágrafo Quinto: 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.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O empregado que, por Lei, tiver direito ao Adicional de Insalubridade, o mesmo terá como base de cálculo o Salário Mínimo.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO PRESENTEÍSMO

A empresa concederá, mensalmente, um Prêmio Presenteísmo na modalidade de crédito no cartão PicPay, no valor de R\$ 300,00, para quem tiver 100% de presenteísmo, com as seguintes regras:

Parágrafo Primeiro: São elegíveis ao Prêmio Presenteísmo os empregados ativos.

Parágrafo Segundo: Não são elegíveis ao Prêmio Presenteísmo os estagiários, aprendizes e empregados afastados.

Parágrafo Terceiro: O Prêmio Presenteísmo será concedido para os empregados que tiverem 100% de presenteísmo no período de apuração do ponto (de 16 de um mês a 15 do mês seguinte).

Parágrafo Quarto: O período de apuração será do dia 16 de um mês ao dia 15 do mês seguinte.

Parágrafo Quinto: O Prêmio Presenteísmo não constituirá base de incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários, sendo desvinculado da remuneração dos empregados para qualquer efeito, inclusive quanto a reflexos.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA

Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa concederá cestas de produtos alimentícios (Cesta Básica), em meses a serem definidos em conjunto com o Sindicato, a todos os seus empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, cada cesta no valor de R\$ 250,00 a partir de 01 de agosto de 2025.

Além dessas, a empresa concederá sua tradicional Cesta de Final de Ano.

Parágrafo Primeiro: Os empregados, poderão optar em receber a Cesta Básica em Cartão Alimentação, em substituição a cesta básica de produtos, até o dia 5 de janeiro ou até 5 de julho de cada ano, desde que realizem a solicitação, por escrito, junto ao RH, até o dia 5 de janeiro ou 5 de julho, para vigorar de janeiro em diante ou de julho em diante.

Parágrafo Segundo: Por tratar-se de benefício concedido de acordo com os critérios do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), não integra a remuneração do empregado para qualquer efeito.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE

A empresa estenderá a todos os seus empregados, os benefícios do vale-transporte, nos termos da Lei nº 7.418/85 com as alterações da Lei nº 7.619/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO CRECHE

A empresa adotará o sistema de reembolso-creche, a fim de cobrir as despesas efetuadas com o pagamento da creche legalmente constituída, de livre escolha da empregada-mãe, pelo prazo máximo de 12 meses contados a partir da cessão do benefício previdenciário.

Parágrafo Primeiro: A importância do referido pagamento equivale ao valor cobrado pela creche, limitada ao máximo de R\$ 448,89 por mês.

Parágrafo Segundo: O valor do reembolso-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

A empresa manterá contrato de seguro de vida em grupo para todos os empregados, com coparticipação dos mesmos nos custos da apólice.

OUTROS AUXÍLIOS



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO DO APOSENTADO

O empregado que se aposentar na vigência do contrato de trabalho com a empresa, e prosseguir prestando serviços a ela, deverá continuar recebendo o salário que estava percebendo no momento da aposentadoria.

O salário poderá ser alterado caso o trabalhador se torne trabalhador autônomo e prestador de serviços para a Empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA

A empresa pagará um salário nominal, ao empregado desligado por aposentadoria, que na data do desligamento conte com mais de 10 anos ininterruptos de empresa e que não seja contemplado por benefício do plano de previdência privado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MORADIA

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

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

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

Inocorrendo a desocupação no prazo estabelecido, no interregno entre a concessão do aviso-prévio e a saída definitiva do morador, será o valor locativo fixado através de arbitramento judicial, que poderá ser pleiteado liminarmente pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO

A empresa pagará, exclusivamente no ano de 2025, um abono no valor de R\$ 100,00, proporcional aos meses trabalhados em junho e julho de 2025. O pagamento será feito em parcela única, juntamente com a folha de pagamento do mês de agosto de 2025.

Parágrafo Único: O referido abono será pago como verba indenizatória, não possuindo natureza salarial.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO AO TRABALHO**

Quando da admissão na empresa, o empregado deverá receber um treinamento de integração ao trabalho, nele contido, principalmente, instruções referentes à medicina, segurança e higiene no trabalho.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, por escrito, a falta grave cometida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Fica estipulado que o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo máximo de 10 dias contados a partir da data do efetivo desligamento, sob pena da empresa estar obrigada a pagar ao empregado uma multa correspondente a um salário base, nos termos da Lei, ressalvados os casos de não comparecimento do empregado e de ajuizamento de reclamação trabalhista.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Na rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão, o empregado que manifestar, por escrito, o interesse de não cumprir, parcial ou totalmente, o Aviso Prévio, ficará dispensado do seu cumprimento, abrindo mão do respectivo pagamento, bem como do tempo e seus reflexos nas verbas rescisórias.

Parágrafo Único: A empresa poderá transferir seus empregados para outra empresa/filial do mesmo grupo econômico, desde que haja concordância entre as partes. Neste caso, tendo em vista a imediata admissão em outra empresa do grupo, não será devido o aviso prévio de que trata a CLT, mesmo que a transferência seja efetuada mediante rescisão contratual.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS

Durante o período em que o trabalhador permanecer na Empresa, as alterações de função serão feitas através de Fichas Eletrônicas de Registro.

Serão anotadas na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, respeitada a nomenclatura ou estrutura de cargos da empresa sempre que o trabalhador assim solicitar.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO



Será garantido o emprego ou salário nas seguintes condições:

- a) à empregada gestante, durante os 75 dias que se seguirem ao término do prazo de afastamento compulsório previsto em Lei;
- b) ao empregado, durante os 18 meses imediatamente anteriores ao tempo mínimo necessário à aquisição do direito a aposentadoria por tempo de serviço, desde que o empregado tenha mais de 10 anos de trabalho na empresa, e comunique a empresa por escrito esta condição. Adquirindo-se o direito extingue-se a garantia;
- c) ao empregado que tenha sido afastado do emprego, por acidente de trabalho sofrido a partir da publicação da Lei nº. 8.213/91, com percepção de benefício previdenciário superior a 15 dias, por um período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário;
- d) ao empregado em gozo de auxílio-doença previdenciário superior a 60 dias, durante os 60 primeiros dias que sucederem a alta médica concedida.

Parágrafo Primeiro: Em qualquer caso, o contrato de trabalho poderá ser rescindido, mediante o pagamento do prazo estabelecido como garantia de emprego, sem, entretanto, contá-lo como tempo de serviço.

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

- . rescisão contratual por justa causa;
- . acordo entre as partes;
- . pedido de demissão;
- . rescisão antecipada ou término, do contrato de trabalho por prazo determinado.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica a empresa autorizada a prorrogar o horário de trabalho dos menores, até duas horas diárias, mediante documento assinado entre o empregado, com a anuência do responsável, e a empresa, desde que seja observado o Art. 413 da CLT, sem que isto seja considerado trabalho extraordinário. O excesso de trabalho diário objetiva compensar a diminuição ou suspensão do trabalho aos sábados.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS EM FERIADOS

A empresa poderá estabelecer, quando o processo de produção assim o permitir, horários de trabalho de modo a compensar dias úteis intercalados com feriados e fins de semana mais prolongados.

Parágrafo Primeiro: Será válido o Acordo para todos os empregados, desde que conte com a aprovação da maioria dos empregados da empresa ou de setores específicos, inclusive para menores.

Parágrafo Segundo: Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no Art. 413 da CLT.

Parágrafo Terceiro: A empresa comunicará o Sindicato à programação de compensação, após a consulta aos empregados envolvidos.

Parágrafo Quarto: Havendo acordo coletivo, pactuando sobre a flexibilização de jornada de trabalho, deverá, por consequência haver a adaptação desta cláusula às regras do Banco de Horas pactuado.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHAR EM DOMINGOS E FERIADOS

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO PONTO

Os cartões ponto de todos trabalhadores estarão disponíveis na área de Recursos Humanos e sempre que solicitados, serão disponibilizados ao trabalhador requisitante.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO NO REGISTRO DE PONTO

O espaço de tempo registrado no cartão-ponto igual ou inferior a 5 minutos imediatamente anteriores e posteriores ao início ou término da jornada normal de trabalho, não será considerado como efetivamente trabalhado. Em contrapartida, haverá uma tolerância de 5 minutos no início da jornada normal de trabalho, sem prejuízo ao empregado, inclusive em relação ao repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SISTEMA ELETRÔNICO - CONTROLE DA JORNADA

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 de registro eletrônico, 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: Fica assegurado ao empregado o direito de conferir o cartão de ponto, com o objetivo de dirimir eventuais dúvidas junto ao gestor.

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 TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Além das ausências autorizadas por Lei, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

- a) até 3 dias consecutivos em caso de falecimento de pais, filhos e cônjuges;
- b) até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento de sogro ou sogra, ambos mediante comprovação formal;
- c) Nos casos de consultas médicas e odontológicas, vacinação, exames complementares, internação do filhos ou dependente previdenciário até os 12 anos incompletos, pais e conjugue, os pais ou responsáveis legais poderão se ausentar até 44 horas por semestre, as quais deverão ser compensadas dentro do mesmo semestre;
 - c1) Deverá ser apresentada a empresa comprovante hábil da presença do empregado na instituição de saúde;
 - c2) Os saldos não compensados deverão ser descontados no último mês do semestre. Definem-se os semestres em dois períodos: o primeiro de 16 maio a 15 de novembro e o segundo de 16 de novembro a 15 de maio;
 - c3) As horas realizadas no último mês do semestre, caso não seja possível a compensação, poderá ser transferida para o semestre seguinte, para a compensação ou desconto;
 - c4) Este benefício é restrito a um único empregado acompanhante por dependente;
- d) Em caso de afastamento previdenciário, o empregado deverá apresentar o documento comprobatório do afastamento e da alta médica no prazo de até 48 horas da data de emissão pelo órgão competente. No caso de licenças médicas, o prazo para apresentação do atestado é de 48 horas após o afastamento;
- e) A empresa não aceitará atestados médicos de dependentes ou terceiros a fim de justificativa de faltas. Neste caso, havendo saldo positivo de horas, proceder-se-á a compensação das horas faltas do banco de horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

As faltas ao trabalho do empregado estudante em dias de exames obrigatórios, cujos horários coincidam com o horário de trabalho, serão abonadas pela Empresa, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e mediante comprovação posterior.

Parágrafo Único: A comprovação posterior estará limitada ao prazo de 72 horas após a ocorrência.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 de 50% 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 acréscimo de 100% 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAS HABITUAIS

As horas extras habitualmente prestadas, desde que não compensadas, serão incluídas no cálculo do 13º. salário, das férias, do repouso semanal remunerado e do aviso prévio indenizado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CURSOS DE FORMAÇÃO E TREINAMENTO

Serão pagas, como horas extras, aquelas que os empregados dispenderem fora do horário normal de trabalho, para participar de cursos de formação e treinamento, quando estes forem exigidos pela empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DISPENSA DO PONTO NOS INTERVALOS

A empresa poderá desobrigar o empregado do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão-ponto, desde que solicitado por este, ou, em substituição, assinalar no cartão-ponto o referido intervalo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CHAMADAS ESPECIAIS DE EMERGÊNCIA

Nos casos em que o empregado já tenha cumprido sua jornada de trabalho e estando ausente da empresa, e for convocado e/ou chamado a trabalhar extraordinariamente, perceberá as horas que vier a trabalhar nas condições e com os adicionais previstos no presente Acordo Coletivo de trabalho, porém, de qualquer modo, será garantido ao empregado o direito à percepção de no mínimo duas horas extras em cada convocação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE TRABALHO 5X2

A empresa poderá estabelecer compensação semanal em regime de trabalho 5x2 (cinco por dois) dias, com folga compensada móvel e DSR alternando entre sábado e domingo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA DE TRABALHO 12X36

A empresa poderá estabelecer escala de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis) horas, nos termos da legislação vigente para esta jornada, para os empregados das áreas Administrativas, Apoio Técnico e Fábrica de Ração: Caldeira, Laboratório, Premix e Operador de Empilhadeira.

Parágrafo Primeiro: A jornada de trabalho, no limite de 12 horas, será considerada normal, sem qualquer adicional de hora extraordinária.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado também o intervalo para refeição e descanso de 1 hora.

Parágrafo Terceiro: Os empregados que vierem a ser admitidos nas áreas abrangidas pela escala já poderão ter seus contratos iniciados na escala de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis) horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS EM REGIME SEMESTRAL

Para os empregados nas funções das áreas Administrativas e áreas de Apoio, as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal estabelecida para o empregado em determinados dias ou períodos, serão registradas e compensadas posteriormente pela correspondente diminuição ou aumento em igual número de horas ou dias, ficando autorizado a adoção de compensação de jornada nos seguintes termos:

Parágrafo Primeiro: As horas de trabalho excedentes em um dia, poderão ser compensadas em outro dia, à razão de 1x1 (uma por uma) hora, sem quaisquer adicionais.

Parágrafo Segundo: A compensação das horas, dar-se-á mediante autorização expressa da chefia do respectivo departamento.

Parágrafo Terceiro: As faltas injustificadas não serão computadas como compensação e serão objeto de desconto salarial.

Parágrafo Quarto: A jornada máxima diária não poderá ultrapassar o limite de 10 horas, conforme prevê o artigo 59, § 2º da CLT.

Parágrafo Quinto: Fica vedada a compensação em descanso semanal remunerado e feriados, exceto quando estes se destinarem as hipóteses específicas de compensação de dias ponte, trocas de feriados e outras situações excepcionais negociadas com Sindicato.

Parágrafo Sexto: O período de apuração do Banco de Horas será SEMESTRAL, quando então será procedido o balanço do banco, e apurado o saldo devedor e o credor.

Parágrafo Sétimo: Quando do fechamento do saldo do Banco de Horas, ao término dos 6 meses, as horas positivas serão compensadas com as negativas na proporção de 1x1 (uma hora de trabalho por uma hora de descanso), sendo que após a compensação, se existente saldo remanescente as horas positivas serão pagas com adicional convencional e as horas negativas serão descontadas em folha de pagamento.

Parágrafo Oitavo: Os apontamentos de jornada serão disponibilizados aos empregados ao final de cada mês, os quais farão controle dos correspondentes saldos.

Parágrafo Nono: Os empregados admitidos após a assinatura deste instrumento aderem automaticamente ao acordo.

**FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a folgas alternadas cujo início das férias não deverá coincidir com o dia de repouso.

Parágrafo Único: Poderá a empresa, em caso de férias coletivas, antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo aqueles que ainda não façam jus à concessão, compensando-se essa antecipação quando adquirir o direito.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

A empresa pagará férias proporcionais aos empregados que rescindirem espontaneamente o seu contrato de trabalho, antes de completar 1 ano de trabalho, entendendo-se como mês a fração igual ou superior a 15 dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 aos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRAZO PARA ENTREGA DE 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.

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - READAPTAÇÃO DO EMPREGADO

A empresa, desde que haja determinação médica, se compromete a proceder a readaptação do empregado que vier a contrair doença profissional ou acidente do trabalho que o impeça de exercer a mesma função ou profissão, para outra atividade compatível com a sua capacidade laborativa.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO

A empresa se compromete a colaborar com os Sindicatos na sindicalização de seus empregados, pelos meios ao seu alcance, especialmente nas admissões.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL

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

Parágrafo Único: Tais afastamentos deverão ser comunicados à empresa com antecedência mínima de 72 horas e não deverão exceder a 10 dias contados cumulativamente, durante a vigência do presente Acordo.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 de pagamento do mês de agosto de 2025.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: No mês do desconto da contribuição assistencial os empregados sócios do sindicato, não terão o desconto da mensalidade sindical.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

A empresa permitirá a utilização de Quadro de Avisos pela entidade sindical representante da categoria da qual pertence seus empregados, para a fixação de editais, comunicados e informações tendentes a manter os empregados atualizados em relação aos assuntos de seus interesses, desde que devidamente assinados pelo Sindicato e previamente autorizados pela empresa.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÕES DE TRABALHO

Visando aprimorar as relações de trabalho, havendo divergências entre os acordantes na aplicação de Cláusulas do presente Acordo, as partes comprometem-se a negociar as discordâncias, antes de propor demandas administrativas e judiciais.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 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 Único: Os empregados que exercem cargo de confiança serão abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, mas, não se aplicam a eles os itens referentes a reajuste salarial, eventuais prêmios e PPR, 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES

Fica estabelecida a multa de 2,5% do valor do salário da categoria, vigente à época da infração, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo, revertendo em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único: Sua aplicação só se efetivará após a prévia notificação com prazo de 30 dias para a sua regularização.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia e revogação parcial ou total do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas do Art. 615 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DESISTÊNCIA DO DISSÍDIO COLETIVO

Em decorrência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o sindicato profissional obriga-se a requerer a desistência e o arquivamento do Processo de Dissídio Coletivo, instaurado contra o Sindicato das Indústrias de Carnes e Derivados do Estado de Santa Catarina – SINDICARNE, relativo a esta data-base.

}

**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 DA ASSEMBLEIA EXTRAORDINÁRIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

