

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003439/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/08/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029403/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.219577/2025-66
DATA DO PROTOCOLO: 19/08/2025

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). SUSIANE FAGUNDES DE SOUZA;

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 maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

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 junho de 2025 será assegurado um *piso salarial admissional*, para a categoria, no valor de R\$ 1.950,00 (hum mil novecentos e cinquenta reais), e após 90 dias um salário normativo R\$ 2.050,00 (dois mil e cinquenta reais).

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

A partir de 01 Junho de 2025, será concedido a todos os seus empregados, uma variação salarial para efeito da revisão de Acordo Coletivo, correspondente ao percentual de 5,50% (cinco virgula cinquenta por cento) a incidir sobre os salários resultantes da última revisão procedida em 01 junho de 2024 a 31 de maio de 2025.

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 2024 a 31 de maio de 2025 e quitado o mesmo período, a partir de 01 de junho de 2025.

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 junho de 2025 podendo ser compensados todos os aumentos e/ou reajustes concedidos no período de 01 de junho de 2024 até 31 de maio de 2025, 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 2025 poderão ser utilizados para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feito 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 2025 a 31 de maio de 2026 e que se refiram aos casos previstos no subitem supra.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DAS VARIAÇÕES

As variações de junho e julho/2025, serão satisfeitas em uma vez, na folha de pagamento de agosto/2025, em forma de verbas indenizatória, proporcional a contratação.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DIA 31

Por decisão da assembleia Geral Ordinária dos Trabalhadores ocorrida em 22/maio/2025, 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 agosto/2025 a serem repassados pelos empregadores ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Marau (STIA/MARAU), até a data de 10 de setembro 2025, 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 percebiam acima de 04 (quatro) quinquênios, nos termos da respectiva cláusula revisada, terão incorporado ao seu salário nominal o valor correspondente ao número de

quinqüênios superior a 04 (quatro).

02. Em qualquer hipótese, fica limitado o número de quinqüênios 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

O valor do auxílio alimentação **a partir de 01/06/2025 é de R\$ 610,00 (seiscentos e dez reais)** concedidos para os empregados contratados para uma jornada de 44 horas semanais 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).

Parágrafo primeiro: Os demais empregados, que foram contratados para laborarem por períodos inferiores a 44 horas semanais, receberão o auxílio alimentação proporcional à carga horária constante no contrato de trabalho (valor hora vale refeição x jornada de trabalho).

Parágrafo segundo: 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 SÉTIMA - 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:

OBS.: total no ano de auxílio escolar **R\$ 874,17** pago em duas parcelas

Situação do empregado	Empregado/Dependente	Parcela em Janeiro/2026	Parcela em Julho/2026
Se o empregado for estudante	Para o empregado estudante	R\$ 295,40 (duzentos e noventa e cinco reais e quarenta centavos)	R\$ 295,40 (duzentos e noventa e cinco reais e quarenta centavos)
	Para até um dependente estudante	R\$ 141,68 (cento e quarenta e um reais e sessenta e oito centavos)	R\$ 141,68 (cento e quarenta e um reais e sessenta e oito centavos)
Se o empregado não for estudante	Para um dependente estudante	R\$ 295,40 (duzentos e noventa e cinco reais e quarenta centavos)	R\$ 295,40 (duzentos e noventa e cinco reais e quarenta centavos)
	Para dois ou mais dependentes estudantes	R\$ 141,68 (cento e quarenta e um reais e sessenta e oito centavos)	R\$ 141,68 (cento e quarenta e um reais e sessenta e oito centavos)

02. Em qualquer hipótese, a soma das 02 (duas) parcelas da ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de R\$ 874,17 (oitocentos e setenta e quatro reais e dezessete 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 OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JOVEM MENOR APRENDIZ

Considerando a LEI nº 10.097/2000, ampliada pelo decreto Federal nº 5.598/2005. Determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e máximo 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandam formação profissional.

Parágrafo único: A Cooperativa aplicará o salário-mínimo regional como base.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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. Para validade do acordo coletivo de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre, poderão ser exigidos, pelo Sindicato Profissional, os documentos a seguir descritos, desde que sejam solicitados, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias à demissão do trabalhador, que busca a invalidação do regime: I - Controles de frequência dos trabalhadores; II - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais –PGR; 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: julho (fevereiro, março, abril, maio, junho e julho); Janeiro (agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro e janeiro);
- 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.

Parágrafo Quarto - Ajustam as partes que o regime de compensação permanece válido ainda que realizado em atividades que sejam ou venham ser insalubres.

Parágrafo Quinto - A realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação hora previsto.

Parágrafo Sexto - Nos períodos de Safra e em ocasiões especiais, respeitando o limite de 11 horas de descanso entre jornadas, será permitido horas extras além do limite de duas horas diárias, será concedido um intervalo antes do início das horas extras de 30 minutos.

Parágrafo sétimo - Nos períodos de safra e em ocasiões especiais, as horas extras que superarem o limite de duas horas diárias, quando não forem devidamente compensadas, também serão remuneradas com adicional de 50% sobre o salário hora normal.”

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 (dezesesseis) 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 OITAVA - 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 2025 e 01 de janeiro de 2026.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 até três períodos, em que um período é de no mínimo 14 (quatorze) dias e demais não inferior a 05 (cinco) dias, mediante entendimento formal entre as partes, empregado e empresa. Conforme prevê a CLT.

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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - ABONO

A Cooperativa pagará a seus empregados ativos, abono, proporcional as horas normais de trabalho, sendo para 220 horas mensais o valor de R\$ 400,00 (quatrocentos 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 agosto/2025.

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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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

SUSIANE FAGUNDES DE SOUZA
ADMINISTRADOR
COOP AGRICOLA AGUA SANTA LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA E LISTA DE PRESENÇA

[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>.