|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Acordo Coletivo De Trabalho 2020/2021**  |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:**  |  | SC000174/2021  |
| **DATA DE REGISTRO NO MTE:**  |  | 02/02/2021  |
| **NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**  |  | MR066709/2020  |
| **NÚMERO DO PROCESSO:**  |  | 19964.101176/2021-51  |
| **DATA DO PROTOCOLO:**  |  | 27/01/2021  |

**Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.**  |
| SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0188-74, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). DANIEL BRINCKMANN e por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER; E SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO, EM COOPERATIVAS, AGROINDUSTRIAS E INDUSTRIAS NO MEIO RURAL DE CONCORDIA E REGIAO, CNPJ n. 03.107.073/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIR BALLER; 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 julho de 2020 a 30 de junho de 2021 e a data-base da categoria em 01º de julho. **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA** O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores da Empresa Seara Alimentos Ltda**, com abrangência territorial em **Ipumirim/SC**. **Salários, Reajustes e Pagamento** **Piso Salarial** **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL** Ficam assegurados aos empregados abrangidos por este Acordo os seguintes pisos salariais: **SALÁRIO INICIAL: V**álido na admissão sob contrato de experiência, o valor será de **R$ 1.233,78** (um mil duzentos e trinta e três reais e setenta e oito centavos), valido a partir de julho de 2020. **SALÁRIO DE EFETIVAÇÃO: V**álido após 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado, na efetivação será de **R$ 1.331,00** (um mil trezentos e trinta e um reais), valido a partir de julho de 2020. **Parágrafo Primeiro:** Entende-se por piso salarial de efetivação aquele que vier a ser pago após o cumprimento do prazo de que trata o parágrafo 2° do art. 443, da CLT, combinado com o Parágrafo Único do art. 445, também da CLT. **Parágrafo Segundo**: Excluem-se desta cláusula os menores aprendizes, na forma da Lei.**Reajustes/Correções Salariais** **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL** A empresa concederá, em 1º de julho de 2020, reajuste salarial aos  empregados abrangidos pela representação sindical acordante, mediante a aplicação do percentual de um reajuste salarial equivalente 2,35% (dois vírgula trinta e cinco por cento) , utilizando-se como base o salário vigente em 30 de junho de 2020. Sendo facultada a compensação de todas as antecipações legais e/ou espontâneas, concedidas desde 1º de julho de 2019. **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 mesmo 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 (quinze) dias.  **Parágrafo Terceiro:**A presente cláusula não contempla os cargos Gerenciais, de Direção, Coordenação e Supervisão da estrutura de cargos da Empresa, os quais são regidos pela Política Salarial dos Executivos da JBS S.A. – Matriz – SP.**CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO PROMOÇÃO** Ao empregado promovido, será assegurado o salário inicial do cargo, observado a estrutura de Cargos e Salários vigente da Empresa.**Pagamento de Salário  Formas e Prazos** **CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS DE PAGAMENTOS DE SALÁRIOS** A empresa fornecerá aos seus empregados demonstrativos de pagamentos de salários, especificando a natureza dos pagamentos e descontos efetivados assim como a contribuição para o FGTS.**Descontos Salariais** **CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS** A empresa poderá descontar dos haveres de seus empregados, além dos descontos legais e desde que expressamente autorizados, aqueles decorrentes de convênios mantidos pela empresa, ou de produtos adquiridos pelo empregado junto à empresa, bem como despesas de assistência médico-odontológica, mensalidade sindical, exames de laboratório, farmácia, alimentação, vestuário, eletrodomésticos, moradia, água, luz, telefone, transporte, de seguros de vida, plano de previdência privada, empréstimos com cooperativa de crédito ou outro agente financeiro, mensalidades de associação de funcionários e de sociedades esportivas e recreativas.**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo** **CLÁUSULA OITAVA - MORA SALARIAL** A Empresa pagará aos empregados prejudicados, 5% (cinco por cento) sobre os salários vencidos, a título de mora salarial. Constitui-se mora salarial o atraso no pagamento dos salários, no que exceder ao 5º dia útil do mês subseqüente.**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros** **Adicional de Tempo de Serviço** **CLÁUSULA NONA - PRÊMIO PERMANÊNCIA** A empresa pagará, a partir de 01 de julho de 2020 aos empregados pertencentes a categoria profissional a título de Prêmio Permanência, o adicional de 3% (três por cento), aplicável sobre o salário base do empregado, até o limite de **R$ 2.036,77** (dois mil e trinta e seis reais e setenta e sete centavos) , para cada período completo de 5 (cinco) 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 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa, o qual será pago a partir do primeiro dia útil do mês subsequente ao vencimento dos 5 (cinco) anos.**Parágrafo Segundo:**O limite máximo de concessões do Prêmio Permanência, será de 3 (três) Prêmios Permanência ou seja de 9% (nove por cento) do salário base do empregado elegível com 15 (quinze) anos ou mais de  trabalho ininterruptos na mesma empresa, limitado ao valor de **R$ 183,31** (cento e oitenta e três reais e trinta e um centavos).**Parágrafo Terceiro:**Não será devido o Prêmio Permanência previsto no “caput” da presente cláusula aos cargos Gerenciais, de Direção, Coordenação e Supervisão da estrutura de cargos da Empresa.**Parágrafo Quarto:**O Prêmio Permanência previsto no “caput” da presente cláusula, não será integrado para base de cálculo de horas extras, adicional noturno, periculosidade e/ou outras vantagens pessoais.**Auxílio Alimentação** **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO- CESTA BÁSICA** Durante a vigência desse Acordo a empresa concederá  12 (doze) cestas de produtos da empresa a todos os seus empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, no valor de **R$ 100,00** (cem reais). **Parágrafo Único:** 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.**Seguro de Vida** **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA** A empresa efetuará contrato de seguro de vida em grupo para todos os empregados, com co-participação dos mesmos nos custos da apólice.**Contrato de Trabalho  Admissão, Demissão, Modalidades** **Desligamento/Demissão** **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA** Nas rescisões de contrato de trabalho por justa causa, a empresa comunicará o empregado e o Sindicato por escrito, fundamentando o motivo, sob pena de não poder alegar falta grave em juízo.**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÕES CONTRATUAIS E PAGAMENTOS DE VERBAS**  O pagamento das verbas rescisórias dos empregados sindicalizados e com 9 (nove) ou mais meses de serviço, deverá contar com a assistência do Sindicato. O pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias corridos, sob pena de incidir multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor das verbas, em favor do empregado. Quando do não comparecimento do empregado para recebimento das verbas rescisórias, o Sindicato deverá fornecer a Empresa justificativa por escrito. **Aviso Prévio** **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO-PRÉVIO** O empregado que, no curso do aviso-prévio concedido pelo empregador ou pelo empregado, comprovar a obtenção de novo emprego, ficará dispensado do cumprimento do restante do prazo, sem prejuízo dos seus direitos rescisórios, que, todavia, serão calculados apenas até a data do seu efetivo desligamento da empresa, salvo empregados de áreas administrativas.**Relações de Trabalho  Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades** **Transferência setor/empresa** **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RECRUTAMENTO INTERNO** A Empresa dará prioridade, através de avaliações e critérios próprios, no aproveitamento dos empregados para ocupação de cargos, em especial aos concluintes de segundo e terceiro graus e dos cursos técnicos profissionalizantes.**Estabilidade Geral** **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO** Será garantido o emprego nas seguintes condições: a) Ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho, durante 12 (doze) meses que sucederem a cessação do auxílio-doença acidentário. b) Aos empregados optantes pelo FGTS, com mais de 10 (dez) anos de serviços consecutivos na Empresa, durante 18 (dezoito) meses que antecederem o tempo mínimo necessário para a aquisição ao direito a aposentadoria por tempo de serviço, desde que haja comunicação escrita do empregado comprovando o fato a empresa.b.1) A garantia estabelecida nesta cláusula não se aplica nos casos de demissão por justa causa, de rescisão por iniciativa do empregado, contrato por prazo determinado e de rescisão por acordo entre as partes.b.2) Não se aplica, igualmente, a presente cláusula, quando alteração da legislação específica tiver alterado ou vier a alterar os critérios da aposentadoria.   c) Ao empregado afastado por motivo de auxílio doença, que ficar afastado por período superior a 06 (seis) meses, este terá a estabilidade provisória ou indenização de trinta dias, a contar da data da cessação do benefício junto a Previdência Social.**Jornada de Trabalho  Duração, Distribuição, Controle, Faltas** **Prorrogação/Redução de Jornada** **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS** As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o salário-base do empregado.**Compensação de Jornada** **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORAS** A Empresa poderá firmar Acordo Coletivo para compensação de horas nas seguintes condições:                   a) Que o acordo seja feito por escrito.                   b) Que em todos os Acordos Coletivos haja a participação do Sindicato.                   c) As horas destinadas a compensação deverão ser registradas no ponto. **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORAS - CLT** Fica a empresa autorizada a compensar, mediante prorrogação da jornada nos demais dias da semana, observados os limites máximos estabelecidos pela CLT e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as horas não trabalhadas em qualquer dia da semana, considerando-se inaplicável à hipótese o disposto no artigo 60 da CLT. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESCALAS DE TRABALHO 12X36** **Parágrafo primeiro:** A empresa poderáestabelecer escala de trabalho: **12 X 36** (doze horas por trinta e seis horas), para os empregados nos setores de: Portaria e Balança. As horas trabalhadas no limite de 12 (doze, serão consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária;**Parágrafo segundo:** Fica assegurado também o intervalo para refeições de 1 (uma) hora;**Parágrafo terceiro:** Aos empregados que vieram a ser admitidos nas áreas abrangidas pela escala já terão seus contratos iniciados na escala de trabalho 12 X 36 (doze horas por trinta e seis horas);Nos termos do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal c/c artigo 59 da CLT, fica a empresa autorizada a implementar o regime de trabalho: 12 X 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis dias de descanso) nos setores de Portaria e Balança.**Controle da Jornada** **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PONTO  SISTEMA ELETRÔNICO** A empresa poderá adotar sistema eletrônico de controle da jornada de trabalho, nos termos do art. 74, da CLT, e Portaria 373/2011, reconhecendo o empregado a jornada adotada, tacitamente, independentemente de assinatura, se não houver manifestação em contrário, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após o recebimento do respectivo pagamento pelo empregado. **Parágrafo Único**: A entidade sindical aprova o modelo de controle de ponto utilizado pela empresa, a qual segue todos os critérios previstos na Portaria 1510 e 373 ambas do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando a impressão diária do comprovante de ponto.**Faltas** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS AO TRABALHO** O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes situações:                   a) Mediante aviso formal com, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência e desde que coincida com o horário de trabalho, serão abonadas as horas não trabalhadas pelo empregado, até o limite de 6 (seis) faltas ano, para o fim de prestar exames supletivos ou de vestibular. Quando exceder este limite, o caso deverá ser analisado separadamente.                   b) No tratamento médico fora do domicílio, de pessoa da família em primeiro grau e que por recomendação médica, por escrito, necessite de acompanhamento, serão abonadas as ausências do empregado, até o limite de 2(duas) faltas mês.                   c) No caso de falecimento de pais, filhos ou cônjuge, por até 2 (dois) dias consecutivos.                   d) Na licença paternidade, por 5 (cinco) dias consecutivos.                   e) No caso de casamento civil, por até 3 (três) dias consecutivos.                   f) Serão abonadas as faltas nos termos do artigo 473 da CLT.**Saúde e Segurança do Trabalhador** **Equipamentos de Proteção Individual** **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORMES** A empresa representada fornecerá aos seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre a higiene e segurança do trabalho; Fornecerá também, uniforme e seus acessórios, quando exigirem seu uso em serviço, sem que constitua tal fornecimento salário-utilidade; O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber, e a indenizar a empresa por extravio ou dano; Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e os uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.**CIPA  composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros** **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES DA CIPA** A Empresa fornecerá ao Sindicato cópia dos documentos referentes ao processo de eleição dos representantes dos trabalhadores na CIPA.**Relações Sindicais** **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho** **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS** Fica garantido o acesso dos dirigentes sindicais até a sede da empresa, a fim de contatar com os associados da entidade sindical profissional, bem como para encaminhar as reivindicações dos trabalhadores.**Liberação de Empregados para Atividades Sindicais** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS** Os dirigentes sindicais serão liberados por até 12 (doze) dias por ano, sendo tal liberação remunerada, para que os mesmos participem em eventos da categoria, mediante comunicação expressa à Empresa, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.**Acesso a Informações da Empresa** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS** Empresa fornecerá ao sindicato uma relação de empregados, contendo: nome, cargo e data de admissão, sempre que for solicitado.**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa** **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUADRO MURAL** A Empresa manterá quadro mural. O Sindicato poderá fazer fixação de avisos, notas, editais e outros interesses da categoria, respeitando as leis vigentes.**Disposições Gerais** **Descumprimento do Instrumento Coletivo** **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PENALIDADES** Pelo não cumprimento das normas contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, haverá uma multa de 5% (cinco por cento) do valor de 1 (um) piso salarial, por infração a favor do empregado comprovadamente prejudicado.

|  |
| --- |
| DANIEL BRINCKMANN Procurador SEARA ALIMENTOS LTDA OLAVIO LEPPER Procurador SEARA ALIMENTOS LTDA JAIR BALLER Presidente SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO, EM COOPERATIVAS, AGROINDUSTRIAS E INDUSTRIAS NO MEIO RURAL DE CONCORDIA E REGIAO  |

**ANEXOS** **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA** [Anexo (PDF)](http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/imagemAnexo/MR066709_20202020_12_10T09_24_25.pdf)    A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.  |

 |