

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001759/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023455/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.285461/2026-04
DATA DO PROTOCOLO: 15/06/2026

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

CAMBAI INDUSTRIA DE SEMENTES LTDA., CNPJ n. 19.208.148/0001-44, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). VALDINEI DONATO;

E

SINDICATO DOS TRAB NA IND DE ALIMENTACAO DE STO ANGELO, CNPJ n. 96.215.967/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEX DURAES BARBOSA;

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 2026 a 31 de maio de 2028 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) **Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Trabalhadores nas Indústrias da panificação e confeitarias, biscoitos e massas alimentícias**, com abrangência territorial em **São Luiz Gonzaga/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2026 a 31/05/2027**

Para os empregados admitidos a partir de 01/06/2026 será assegurado o piso salarial de R\$ 2.045,48 (dois mil e quarenta e cinco reais e quarenta e oito centavos) mensais, ou equivalente em salário hora, dia ou semanal, formando base para eventual procedimento coletivo futuro.

Parágrafo único: Na hipótese de reajuste do salário-mínimo regional da categoria da alimentação que resulte em valor superior ao piso ora estabelecido, a empresa acordante procederá à imediata adequação do piso salarial, ainda que de forma antecipada à data-base de 01 de junho, ficando autorizado o abatimento e a compensação dos valores antecipados por ocasião da revisão salarial na data-base da categoria.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES E COMPENSAÇÕES SALARIAIS****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2026 a 31/05/2027**

Para os empregados da empresa acordante, que recebem salário mensal superior ao piso salarial, será concedido um aumento de 5% (cinco por cento), incidente sobre o valor do salário base, compensando-se os aumentos concedidos até esta data sob qualquer título.

Parágrafo único: Serão objeto de compensação todos os reajustes ou majorações salariais ocorridos no período revisando, tenham sido eles espontâneos ou compulsórios. Na hipótese de o reajuste salarial da categoria, a ser negociado entre os sindicatos patronal e profissional, resultar em percentual superior ao ora concedido, a empresa procederá à devida adequação a partir da data-base de 01 de junho, autorizada a compensação dos valores já antecipados.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS

Além dos descontos legais aludidos no art. 462 da CLT e no parágrafo terceiro, será lícito ao empregador proceder com descontos relativos à alimentação, refeição, ocupação da morada, vale-transporte, farmácia, adiantamentos em dinheiro, empréstimo consignado, mútuo, sindicais (assistencial, sindical, taxa, imposto e etc), planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, saúde, de seguro, de previdência privada ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa do empregado, em seu benefício e de seus dependentes, desde já autorizados.

Parágrafo único: Nos termos da Lei nº 10.820/2003, com redação conferida pela Medida Provisória nº 1.292/2025, os descontos referentes a benefícios essenciais, tais como alimentação, refeição, moradia, assistência médica, odontológica e seguros relacionados à saúde e à integridade física do empregado e de seus dependentes, terão prevalência/prioridade sobre os descontos decorrentes de operações de crédito consignado realizados por meio eletrônico (e-consignado), os quais serão os últimos a incidir sobre a remuneração mensal, observada a ordem legal de prioridade. Acorda-se, ainda, que fica expressamente registrada a autorização e o consentimento dos empregados: (i) para os descontos relativos a operações de crédito contratadas por meio de sistemas ou plataformas digitais; e (ii) para o compartilhamento de dados pessoais com agentes operadores públicos credenciados e instituições consignatárias habilitadas, exclusivamente para fins de viabilização da contratação e processamento do crédito consignado.

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

CLÁUSULA SEXTA - DOCUMENTOS

O empregador poderá, a seu critério, substituir a emissão e entrega ao trabalhador do contracheque, recibo e aviso de férias, bem como do informe de rendimento anual, desde que disponibilize por meio de sistema eletrônico virtual (site via internet, aplicativo via celular "app", terminais de autoatendimento próprios, de instituições financeiras e ou bancárias ou ainda qualquer outra forma digital) tais documentos. Fica, ainda, acordado a dispensa de assinatura pessoal do trabalhador em tais documentos, servindo o documento disponibilizado em meio eletrônico como validador da jornada de trabalho no respectivo período.

Parágrafo único: Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária aberta para esse fim em nome de cada empregado, bem como o comprovante de crédito ou extrato de cartões de benefícios.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O valor da gratificação de função dos gerentes, supervisores, líderes, coordenadores, encarregados e mecânicos (assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto nesta cláusula, os diretores e chefes de departamento ou filial), de que trata o art. 62, II, da CLT, não será inferior ao valor do respectivo salário-base efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). A gratificação de função pode ser destacada ou incorporada ao salário do empregado.

Parágrafo 1º: Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no art. 62, II, da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, o valor devido relativo às horas extras e reflexos deverá integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado.

Parágrafo 2º: As partes consignam, a título de esclarecimento, que as horas extras e a gratificação de função, para fins de dedução/compensação em juízo, têm a mesma natureza jurídica, restando afastada a aplicação da Súmula n. 109 do TST.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO "ATS"



A cada 5 (cinco) anos contínuos no emprego o trabalhador fará jus ao pagamento do adicional por tempo de serviço, de 04% (quatro por cento) sobre o seu salário-base.

Parágrafo 1º: O "ATS" possui natureza jurídica indenizatória para fins trabalhistas. No entanto, a empresa acordante cumprirá as obrigações legais relativas ao IRRF (artigos 3º e 7º da Lei n. 7.713/88), INSS (art. 28, I, da Lei n. 8.212/91) e FGTS (art. 9º, incisos II a V, da IN SIT n. 144/2018 e art. 15 da Lei n. 8.036/90), conforme disposto na legislação específica aplicável, sem prejuízo da natureza indenizatória para efeitos trabalhistas.

Parágrafo 2º: O adicional por tempo de serviço é limitado a 04 (quatro) quinquênios, independentemente de ter o empregado mais de 20 (vinte) anos de serviços contínuos na empresa.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Aos empregados que desenvolverem suas atividades profissionais em horário noturno, assim considerado aquele realizado entre as 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e as 05:00 (cinco) horas do dia seguinte, será pago um adicional noturno de 30% (trinta por cento) sobre a hora diurna.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE OU DE PERICULOSIDADE

O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade dependerá do risco à sua saúde ou integridade física do trabalhador, nos termos da Seção XIII da CLT e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo 1º: A base de cálculo do adicional de insalubridade, quando devido, será o salário-mínimo.

Parágrafo 2º: Se através do gerenciamento de riscos ocupacionais o empregador obtiver laudos de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) que comprovem a inexistência de ambiente insalubre ou perigoso, ou em caso de adoção de medidas de controle ou eliminação dos riscos por meio de equipamentos de proteção individuais ou coletivos, estará dispensado de pagar os respectivos adicionais.

Parágrafo 3º: Caso a empresa seja dispensada de pagar os adicionais de insalubridade ou periculosidade aos empregados, observadas as medidas previstas no parágrafo anterior, poderá, por liberalidade, conceder uma cesta básica mensal em valor equivalente, através de cartão de benefícios, a qual não terá natureza salarial, não integrará a remuneração dos empregados, não se incorporará ao contrato de trabalho e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, não sendo, portanto, computável na remuneração dos empregados para quaisquer fins.

Parágrafo 4º: Havendo decisão judicial que defira ao empregado o adicional de insalubridade ou periculosidade, estando este recebendo ou tendo já recebido, o valor devido deverá integralmente deduzido/compensado, com o valor pago a título de cesta básica. As partes consignam, a título de esclarecimento, que o adicional de insalubridade ou periculosidade e a cesta básica, para fins de dedução/compensação em juízo, têm a mesma natureza jurídica.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DO DIA "31"



Com o objetivo de compensar o trabalho no dia 31 (trinta e um) dos meses de janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro de cada ano, relativo à diferença de 5 (cinco) dias existente entre o ano calendário de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias e o ano comercial de 360 (trezentos e sessenta) dias, exclusivamente para os empregados mensalistas, exceto para os jovens aprendizes e que estiverem no contrato de experiência, a empresa acordante poderá:

I - Conceder dispensas em dias e/ou horários a serem definidos pela empresa, as quais poderão ser individuais ou coletivas;

II – As dispensas não concedidas, total ou parcialmente no período de vigência deste acordo, deverão ser indenizadas pelo valor da hora normal, até a folha do pagamento do mês de maio de cada ano, ou por ocasião da rescisão, se anterior, neste caso observado o critério previsto no item III;

III - Nos casos de contratos de trabalho com vigência parcial no período, as dispensas serão concedidas ou pagas considerando 01 (um) dia para cada 04 (quatro) meses de efetivo labor no curso do pacto laboral.

Parágrafo Primeiro: Para o empregado efetivamente fazer jus aos dias de compensação referido no Caput desta Cláusula, deverá este trabalhar os 12 (doze) meses do período, ficando ajustado que a proporcionalidade será de 01 (um) dia de compensação ou indenização para cada 04 (quatro) meses integralmente.

Parágrafo Segundo: Por se tratar de benefício instituído por norma coletiva, somente fará jus à compensação ou ao pagamento do dia 31 o empregado que contribuir com o sindicato profissional, seja por meio da contribuição sindical ou da contribuição associativa.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIOS

A empresa fica autorizada a instituir remuneração por produtividade e por desempenho individual e/ou coletivo, além de prêmios de incentivo e bens e serviços, através de programas de incentivo, conforme previsto nos incisos IX e XIV do artigo 611-A da CLT, por acordo individual, tácito ou escrito, cujos valores não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do previsto no § 2º do Art. 457 da CLT.

Parágrafo único: As Partes consignam, a título de esclarecimento, que os critérios para aferição e verificação do direito ao recebimento dos prêmios por produtividade poderão ser estabelecidos através de acordo individual ou coletivo realizado entre empresa e empregado.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA O SETOR DO ARMAZÉM

O programa de participação nos resultados definido no presente acordo tem como fundamento legal o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988 e a Lei 10.101/2000.

Parágrafo 1º: As regras definidas foram objeto da livre negociação entre as Partes e os empregados, sendo claras e objetivas, acessíveis a todos os participantes, tendo como objetivos: a motivação do quadro funcional; a melhoria da renda dos colaboradores; a facilitação e o comprometimento dos colaboradores com metas e resultados da empresa, envolvendo pessoas nos processos de melhoria da qualidade, redução de custos e maximização do uso de recursos existentes.

Parágrafo 2º: Este programa é destinado exclusivamente aos empregados que trabalham no setor do armazém (UBS/IBS, CARREGAMENTO, TSI e QUALIDADE DOS GRÃOS), com exceção dos gerentes, coordenadores, encarregados e dos trabalhadores de outros setores da empresa acordante.

Parágrafo 3º: Os índices ordinários e extraordinários, por subsetor e grãos (soja), são os seguintes:

1 – UBS/IBS:

- Ordinário: 315 toneladas diárias / 1.575 toneladas semanais / 6.300 toneladas mensais
- Extraordinário: 378 toneladas diárias / 1.890 toneladas semanais / 7.560 toneladas mensais

2 – CARREGAMENTO:

- Ordinário: Agosto 15%; Setembro 30%; e Outubro 25%
- Extraordinário: Agosto 20%; Setembro 35%; e Outubro 30%
- Obs: Devido a expedição depender da demanda do cliente para recebimento de forma antecipada, os carregamentos realizados no mês de julho se somam ao mês de agosto. Para fins de apuração dos percentuais acima estabelecidos, as partes convencionam que estes incidirão sobre a quantidade efetivamente vendida, observada a correspondente demanda de recebimento pelo cliente final, prevalecendo, portanto, o volume efetivamente expedido/recebido no período de referência.

3 – TSI:

- Ordinário: 160 “BAGS 5M” diárias / 800 semanais / 3.520 mensais

- Extraordinário: 180 "BAGS 5M" diárias / 900 semanais / 3.960 mensais

4 – QUALIDADE DOS GRÃOS:

A avaliação será feita mensalmente, observando os seguintes parâmetros de controle de qualidade:

- Impureza
- Grau de Umidade
- Avariados
- Controle de Estoque Físico

Penalidade: Em caso de prejuízos significativos por perda de qualidade dos grãos pós-colheita, causados por erros operacionais (secagem, aeração, ataque de insetos ou descuidos semelhantes), haverá redução de 25% (vinte e cinco por cento) nos valores de ambas as parcelas do PPR.

Parágrafo 4º: O valor máximo que cada empregado poderá receber individualmente é de R\$ 1.680,00 (um mil, seiscentos e oitenta reais) por ano. Caso seja atingido o índice ordinário, o valor será de R\$ 1.365,00 (um mil, trezentos e sessenta e cinco reais); caso seja atingido o índice extraordinário, o valor será de R\$ 1.680,00 (um mil, e seiscentos e oitenta reais).

Parágrafo 5º: O pagamento será feito em 02 (duas) parcelas:

- Setembro/2026: R\$ 840,00 (metade do extraordinário)
- Março/2027: R\$ 525,00 (ordinário) ou R\$ 840,00 (extraordinário)

Parágrafo 6º: A participação estará condicionada ao cumprimento simultâneo das metas de produtividade em todos os setores abrangidos pelo programa e à observância dos limites de horas faltas conforme a tabela a seguir:

Horas Faltas	% de Participação
0 a 30	100%
31 a 60	50%
61 a 80	25%
Acima de 81	0%

Observação: Consideram-se como horas faltas: faltas injustificadas, saídas antecipadas sem autorização, atrasos sem autorização e suspensões disciplinares.

Parágrafo 7º: Para fins de apuração dos critérios relacionados, serão considerados os seguintes períodos de avaliação:

I – Para o recebimento previsto no mês de setembro de 2026, será analisado o histórico de absenteísmo referente aos meses de março de 2026, abril de 2026, maio de 2026, junho de 2026, julho de 2026 e agosto de 2026.

II – Para o recebimento previsto no mês de março de 2027, será analisado o histórico de absenteísmo referente aos meses de setembro de 2026, outubro de 2026, novembro de 2026, dezembro de 2026, janeiro de 2027 e fevereiro de 2027.

Parágrafo 8º: Apenas participarão do programa os empregados com vínculo vigente nos meses de junho e dezembro, nos termos da CLT.

Parágrafo 9º: Empregados afastados por auxílio-acidente, auxílio-doença, licença maternidade, licença remunerada ou exercício de cargo sindical farão jus aos valores proporcionalmente ao tempo trabalhado.

Parágrafo 10º: Empregados admitidos durante o período de apuração somente participarão se o vínculo for superior a 90 dias.

Parágrafo 11º: Estão excluídos do programa: estagiários, aprendizes, temporários, contratos por prazo determinado e empregados terceirizados.

Parágrafo 12º: Não fará jus ao recebimento proporcional o empregado desligado sem justa causa antes do encerramento do período de apuração.

Parágrafo 13º: Não receberão os valores os empregados dispensados por justa causa, os que pedirem demissão ou aqueles com contrato suspenso para apuração de falta grave até a data do pagamento.

Parágrafo 14º: A liberação dos valores do programa está condicionada à aprovação pela comissão representativa da empresa acordante e dos empregados.

Parágrafo 15º: A participação nos resultados não tem natureza salarial, não integra a remuneração, não se incorpora ao contrato de trabalho e não incide em encargos trabalhistas ou previdenciários.

Parágrafo 16º: Os valores pagos a título de participação nos resultados serão compensados com quaisquer outros de mesma natureza eventualmente instituídos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Fica validado pelo presente acordo, nos termos da Lei n. 10.101/00, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, eventualmente ajustado entre a empresa e seus empregados, de forma individual e/ou coletiva, desde que validados em documento específico pelo Sindicato Laboral.

AUXÍLIO HABITAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MORADIA

As partes reconhecem que, em alguns casos, o fornecimento da moradia na empresa, localizada em área rural, é indispensável para a realização do trabalho, e que a cessão pelo empregador, de moradia e de sua infraestrutura básica, assim, como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, ainda que custeada integralmente pelo empregador.

Parágrafo 1º: As partes dispensam a formalização de contrato escrito em separado entre empregador e trabalhador, desde já autorizado.

Parágrafo 2º: O sindicato acordante dispensa a notificação prevista no § 5º do art. 9º, da Lei 5.889/73.

Parágrafo 3º: Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de 30 (trinta) dias, exceto em caso de rescisão contratual por justa causa, que o prazo será de 48 horas.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

A empresa acordante concederá aos seus empregados que preencham os requisitos previstos nesta cláusula, um auxílio-alimentação por mês.

Parágrafo 1º: Farão jus ao auxílio-alimentação todos os empregados comprometidos, assíduos e pontuais, exceto aqueles em contrato de experiência e os estagiários.

Parágrafo 2º: Considerando a realidade da atividade agro-econômica, com postos de trabalho em localidade rural, o empregador fica autorizado a adotar formas alternativas de concessão da cesta básica aos empregados, através de "cartão de benefício", "vale-alimentação", "ticket", "vale supermercado", ou similar.

Parágrafo 3º: O valor a ser creditado no cartão de benefícios à título auxílio alimentação, para os trabalhadores com menos de 01 (um) ano de empresa, será de 10% (dez por cento) do valor do seu salário-base, e, para os trabalhadores com mais de 01 (um) ano de empresa, será de 15% (quinze por cento) do valor do seu salário-base.

Parágrafo 4º: O valor deverá ser disponibilizado ao empregado até o 10º (décimo) dia útil de cada mês.

Parágrafo 5º: Os trabalhadores terão direito ao referido auxílio alimentação, na hipótese de ser constatado 100% (cem por cento) de comprometimento, assiduidade e pontualidade no mês.

Parágrafo 6º: O conceito de comprometimento, assiduidade e pontualidade está relacionado a: não faltar; não se atrasar ou sair antecipadamente sem autorização; registrar o ponto de forma correta e não solicitar ajustes; utilizar os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) de forma correta; não receber advertência ou suspensão; entre outras hipóteses correlatas.

Parágrafo 7º: Fica instituído o sistema da contrapartida, sendo R\$ 1,00 (um real) do valor custeado pelos empregados mediante desconto em folha de pagamento, desde já autorizado.

Parágrafo 8º: O benefício previsto nessa cláusula não terá natureza salarial, não integrará a remuneração dos empregados, não se incorporará ao contrato de trabalho e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, não sendo, portanto, computável na remuneração dos empregados para quaisquer fins.

Parágrafo 9º: O custo pela emissão do cartão de benefícios será por conta do empregador, sendo que havendo necessidade de emissão de novo cartão eletrônico, em virtude de perda, roubo, quebra, etc., o empregado arcará com os custos correspondentes.

Parágrafo 10º: O valor referido na presente cláusula não será concedido na hipótese de atraso/saída antecipada e/ou falta ao serviço, registro incorreto dos horários trabalhados, não utilização correta dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), advertências ou suspensões, afastamentos decorrentes de doença e/ou acidente de trabalho, ou suspensão do contrato de trabalho.

Parágrafo 11º: Por ocasião do pagamento das férias, o empregado comprometido, assíduo e pontual durante todo o período aquisitivo, na forma desta cláusula, terá direito ao benefício aqui acordado.

Parágrafo 12º: Em relação ao período do aviso prévio trabalhado, independentemente da redução de jornada permitida no artigo 488 da CLT (redução de 2 horas diárias ou 7 dias corridos ao final), o valor previsto nesta cláusula será concedido de forma integral, desde que o empregado preencha os demais requisitos da presente cláusula.

Parágrafo 13º: O valor previsto nesta cláusula será assegurado apenas durante a vigência do presente acordo coletivo de trabalho.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2026 a 31/05/2027

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na legislação em vigor, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial, reconhecidos como tal pelo Ministério da Educação, e em atividade nas empresas quando da concessão dos benefícios previstos nesta cláusula, representados pelo Sindicato Profissional da Categoria e seus respectivos empregadores representados pelos correspondentes Sindicatos Econômicos:

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, dispensada tal comprovação quando se tratar da primeira matrícula;

b) alternativamente, a critério do empregado, 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, dispensada tal comprovação quando se tratar da primeira matrícula;

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, salvo quando se tratar de primeira matrícula, hipótese em que será possível a comprovação da matrícula referente ao ano corrente da percepção do benefício, sem qualquer prejuízo;

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

DAS CONDIÇÕES

01. Mediante o atendimento dos critérios "a" ou "b" e "c", acima previstos, 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:

Situação do empregado	Empregado/Dependente	Parcela em fevereiro/2027	Parcela em agosto/2026
Se o empregado for estudante	Para o empregado estudante	R\$ 283,61	R\$ 283,61
	Para até um dependente estudante	R\$ 138,49	R\$ 138,49
Se o empregado não for estudante	Para um dependente estudante	R\$ 283,61	R\$ 283,61
	Para dois ou mais dependentes estudantes	R\$ 138,49	R\$ 138,49

02. Em qualquer hipótese, a soma das 02 (duas) parcelas da ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de R\$ 845,88 (oitocentos e quarenta e cinco reais e oitenta e oito centavos) por empregado.

03. Ficam isentas do pagamento da ajuda educacional prevista nesta cláusula as empresas que mantém 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.

04. Os empregados que não obtiverem a documentação em tempo hábil poderão comprovar o preenchimento dos critérios condicionantes ao pagamento da ajuda educacional ao longo do curso da vigência deste acordo coletivo de trabalho. Os empregadores, por seu turno, e exclusivamente em benefício destes empregados, adimplirão a primeira parcela no mês seguinte à comprovação do cumprimento dos requisitos e a segunda parcela no mês de agosto de 2026, ou, ultrapassado este mês, adimplirão a totalidade da ajuda no mês seguinte à comprovação do cumprimento dos requisitos.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FUNCIONÁRIOS NOVOS

Os empregados admitidos após a assinatura deste instrumento aderem automaticamente às regras aqui acordadas.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração do trabalho ordinário dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, independente da função e atividade desempenhada, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, nas formas previstas neste acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único: Também fica permitido o estabelecimento de horário de trabalho de 12x36 (doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso), observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

A vista das peculiares condições de trabalho da atividade econômica, não caracterizará infração de qualquer natureza a prestação de trabalho em excesso ao limite fixado no artigo 59, *caput* da CLT, podendo a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado para atender à realização ou conclusão de serviços, além das hipóteses previstas no art. 61, *caput*, da CLT, ficando ora já manifestada a expressa concordância de ambas as partes, com a prorrogação, conforme no que estabelece o art. 7º, inc. XXVI da CF.

Parágrafo 1º: Fica permitida a possibilidade de prorrogação das horas extraordinárias, ainda que habituais, por até 04 (quatro) horas, além da jornada ordinária diária, para os empregados da empresa acordante, inclusive operadores de automotores destinados a puxar ou a arrastar maquinaria de qualquer natureza ou a executar trabalhos de construção ou pavimentação e aos operadores de tratores, colheitadeiras, autopropelidos e demais aparelhos automotores destinados a puxar ou a arrastar maquinaria agrícola ou a executar trabalhos agrícolas, nos termos dos arts. 235-C, § 17, e 611-A, da CLT.

Parágrafo 2º: Será presumido que a prestação de serviços além do limite legal ou convencionado se deu devido a necessidade imperiosa, sobretudo para conclusão de serviços inadiáveis ou cuja não execução possa produzir prejuízos, sem detrimento das demais hipóteses previstas no art. 61, *caput*, da CLT, sendo dispensável outro registro/formulário específico.

Parágrafo 3º: As horas trabalhadas além da jornada ordinária (diária ou semanal) serão acrescidas do adicional legal de 50% (cinquenta por cento), conforme art. 7º, XVI, da CF.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As partes manifestam a expressa concordância com o regime de compensação de horas de trabalho, inclusive em turnos ininterruptos de revezamento, mediante a compensação do excesso de horas em um dia pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outro, de forma a garantir o módulo semanal de 44 (quarenta e quatro) horas ou mensal de 220 (duzentos e vinte) horas, sem que daí decorra qualquer acréscimo de salário, na forma do artigo 59, § 2º e § 6º, da CLT e conforme autorizado no artigo 611-A, XIII, da CLT.

Parágrafo 1º: A realização de horas extraordinárias, ainda que habituais e nos dias destinados à compensação, não descaracteriza o regime de compensação ora ajustado (art. 59-B, parágrafo único da CLT).

Parágrafo 2º: Os horários de trabalho, embora previamente ajustados, poderão ser reajustados inclusive de forma verbal, devido as peculiares condições de trabalho da atividade econômica.

Parágrafo 3º: A faculdade estabelecida no *caput* aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, excetuadas as gestantes em locais insalubres, dispensada a autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

Parágrafo 4º: As Partes dispensam a formalização de termo individual em separado entre empregador e empregado para adoção do regime de compensação semanal de jornada, desde já autorizado.

Parágrafo 5º: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma prevista nesta cláusula, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas.

Parágrafo 6º: O eventual não atendimento dos requisitos para compensação de jornada, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, sendo devido apenas o respectivo adicional (art. 59-B, da CLT).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Independentemente da adoção da compensação de horas semanal, poderá a empresa acordante instituir concomitantemente o denominado banco de horas, a que se referem os arts. 59, § 5º e § 6º, e 611-A, II, ambos da CLT.

Parágrafo 1º: O banco de horas será semestral (01/01 a 30/06 e 01/07 a 31/12), sem limites de horas a serem computadas dentro do mês ou da semana.

Parágrafo 2º: Em caso de pagamento, as horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 3º: As horas extras trabalhadas, em regime de compensação, se darão na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora compensada.

Parágrafo 4º: O saldo do banco de horas (créditos e débitos) deverá ser fornecido mensalmente aos trabalhadores.

Parágrafo 5º: Ao final de cada período deverá ser feito um fechamento do banco de horas, sendo que as horas de crédito deverão ser pagas e as de débito descontadas, salvo acordo oportuno entre a empresa acordante e o empregado de remessa do saldo (crédito ou débito) para o próximo período do banco de horas.

Parágrafo 6º: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma prevista nesta cláusula, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas.

Parágrafo 7º: A faculdade estabelecida no *caput* aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, excetuadas as gestantes em locais insalubres, dispensada a autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

Visando atender aos interesses dos empregados, quando necessário, fica permitida a prorrogação por até 04 (quatro) horas do intervalo concedido para alimentação e descanso (intrajornada), sendo facultado o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de paradas, para jornadas inferiores e superiores a 6 (seis) horas diárias de trabalho, nos termos do art. 71 da CLT e art. 6º da Lei n. 5.889/73.

Parágrafo 1º: Também fica permitida a redução do intervalo intrajornada para o limite mínimo de 30 (trinta) minutos, para as jornadas superiores a 06 (seis) horas diárias, nos termos do art. 611-A, III, da CLT.

Parágrafo 2º: O intervalo para alimentação e descanso deverá ser de no mínimo 30 (trinta) minutos, e os demais, decorrentes do fracionamento e coincidência com os períodos de paradas/descansos, não terão tempo mínimo.

Parágrafo 3º: O intervalo intrajornada poderá ser pré-assinalado, sendo permitido o registro por exceção apenas quando tiver que ser reduzido ou prorrogado, o que será definido pelas partes no decorrer do trabalho.

Parágrafo 4º: Os intervalos de descanso, ainda que fracionados, não serão computados na duração do trabalho, nos termos do art. 71, § 2º, da CLT.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO AOS DOMINGOS



Fica autorizado por força do presente acordo coletivo de trabalho, o trabalho aos domingos, nos termos do art. 68, parágrafo único, da CLT. A empresa acordante organizará escala de revezamento, de forma que seja assegurado o gozo do repouso semanal remunerado, que poderá coincidir ou não com o domingo.

Parágrafo 1º: Os domingos serão considerados dias normais de trabalho, enquanto aqueles dias em que ocorrerá dispensa para fins de compensação serão considerados, para todos os efeitos legais, como repouso semanal remunerado.

Parágrafo 2º: O empregado que trabalha no domingo será dispensado do trabalho para fins de compensação na própria semana.

Parágrafo 3º: Em virtude das peculiares condições de trabalho da atividade econômica, em períodos sazonais, o empregador poderá adotar o sistema de acúmulo de descansos semanais, limitado ao número de 05 (cinco), podendo as folgas serem gozadas de uma só vez ou não, desde que concedidas até 30 (trinta) dias após a aquisição do direito ao respectivo repouso, sob pena de pagamento em dobro.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A empresa acordante poderá adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, sem prejuízo do disposto no art. 74, § 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico (inclusive com reconhecimento biométrico e/ou facial).

Parágrafo 1º: Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, sendo dispensado o acordo individual escrito em virtude do pactuado neste acordo coletivo de trabalho (art. 74, § 4º, da CLT).

Parágrafo 2º: Em caso de utilização do registro de ponto móvel através de aplicativo de celular, será obrigação dos empregados a utilização, ainda que em aparelhos particulares. Caso o aparelho celular não tenha capacidade tecnológica para o devido funcionamento do aplicativo, o empregado deverá comunicar à empresa acordante para que busquem alguma alternativa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACÚMULO DE FERIADOS

Em virtude das peculiares condições de trabalho da atividade econômica, a empresa acordante poderá adotar o sistema de acúmulo de feriados trabalhados, podendo as folgas serem gozadas de uma só vez, desde que concedidas até 120 (cento e vinte) dias após a aquisição do direito a respectiva folga, sob pena de pagamento em dobro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TEMPO DE DESLOCAMENTO

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador em nível municipal ou estadual, não será computado na jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias, por não ser tempo à disposição do empregador, na forma do § 2º, do art. 58, da CLT.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COTA DE SOLIDARIEDADE NEGOCIAL

Com base no poder-dever constitucional de participação do Sindicato na negociação coletiva em favor dos trabalhadores, inserido nos incisos III e VI do Artigo 8º da Constituição Federal; em atenção à necessidade de manutenção financeira do Sindicato Profissional e do Sistema Confederativo para eficazmente cumprir a obrigação constitucional e dar concretude ao princípio da equivalência entre os contratantes no plano das relações coletivas; com o respaldo da aprovação em Assembleia da categoria, na forma dos artigos 513, e, e 545 da CLT, e do Estatuto Social; com base na solidariedade de classe ante o benefício que a todos aproveita; as empresas procederão ao desconto em folha, de todos os seus empregados, da cota de solidariedade negocial em favor do Sindicato Profissional, em conformidade com a decisão da Assembleia da categoria.

Parágrafo 1º: A empresa acordante descontará dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Santo Ângelo, na base territorial envolvida, o valor de 1,5 (um e meio) dias do salário normativo do mês de abril de 2026, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de maio de 2026, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

Parágrafo 2º: Quanto ao direito de oposição, salvo disposição diversa mais vantajosa para o trabalhador a ser especificada na convenção, ou condição oriunda de termo de ajuste de conduta ou acordo judicial igualmente a ser reproduzida na convenção, aos trabalhadores não associados será garantido o direito de oposição, após o desconto em folha da cota de solidariedade negocial. Para conferir a declaração, o trabalhador não associado deverá comparecer pessoalmente à sede do Sindicato Profissional, portando requerimento individual e de próprio punho, excepcionada a hipótese de trabalhadores com dificuldades de locomoção decorrentes de problemas de saúde, os quais poderão manifestar a oposição através de outros meios legítimos.

Parágrafo 3º: O Sindicato Profissional responsabiliza-se por eventual condenação judicial sofrida pela Empresa em decorrência do desconto efetuado com base nesta cláusula, desde que a reclamatória, com ao menos um pedido condenatório diverso da devolução de descontos, tenha sido ajuizada individualmente pelo trabalhador, e desde que a Empresa, através do seu Sindicato Econômico, envie ao Sindicato Profissional a relação mensal dos descontos efetuados, dê-lhe ciência acerca da propositura de reclamatória trabalhista cujo objeto verse sobre a arrecadação sindical, e apresente-lhe o cálculo devidamente homologado pela Justiça do Trabalho. Em qualquer hipótese, a devolução ou compensação dos valores estará limitada à soma dos descontos efetuados, corrigidos pelo índice de atualização monetária que beneficiar o trabalhador na reclamatória.

Parágrafo 4º: A empresa acordante efetuará os descontos e os recolhimentos em conformidade com a decisão da categoria em Assembleia, nos estritos termos das atas de assembleia anexadas ao acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo 5º: A empresa acordante fará acompanhar a guia de pagamento da cota de solidariedade negocial de uma relação dos empregados descontados e o respectivo valor.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRINCÍPIO DA COMUTATIVIDADE

O princípio que norteou o presente acordo coletivo é o da comutatividade, tendo as partes transacionado direitos para o alcance do equilíbrio necessário para viabilizar o acordo. As partes se declaram satisfeitas pelo resultado alcançado; declaram também que eventual direito flexibilizado numa cláusula contou com a correspondente compensação em outra, de modo a tornar o presente instrumento um conjunto de regras interligadas e harmônicas.

Parágrafo único: considerando o princípio da comutatividade, bem como o princípio da lealdade, e da boa-fé que devem orientar as negociações coletivas, e considerando, ainda, a equiparação constitucional entre acordos e convenções coletivas de trabalho, fica ajustado entre as partes que não se aplicarão à empresa acordante, qualquer disposição superveniente decorrente de eventual convenção coletiva de trabalho, ou de sentença normativa decorrente de processo de revisão de dissídio coletivo, ou de dissídio coletivo originário que conflite com o presente acordo coletivo de trabalho (art. 620 da CLT). Reconhece o sindicato acordante, portanto, que o presente acordo coletivo de trabalho, por ser específico à empresa acordante de forma harmônica e completa, as aspirações dos empregados motoristas respectivos, não prevalecendo aqui, portanto, o princípio da condição mais favorável, frente à expressa declaração de inalterabilidade do ora pactuado livremente pelas partes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - OUTRAS DISPOSIÇÕES GERAIS

As divergências eventualmente que vierem a surgir na aplicação do presente acordo, deverão ser objeto de discussão entre as partes acordantes, antes de qualquer procedimento judicial, e, em não havendo conciliação, serão submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATO JURÍDICO PERFEITO E NORMAS SUPERVENIENTES

As partes reconhecem o presente acordo coletivo de trabalho como ato jurídico perfeito, firmado sob a égide da lei e instruções vigentes quando da aprovação e assinatura do mesmo, respeitado o prazo deste acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JUSTOS E ACORDADOS

E, assim, por estarem justos e acordados, em estrito cumprimento à soberana decisão de suas assembleias gerais extraordinárias, firmam o presente acordo coletivo de trabalho, em 02 (duas) vias de igual teor e forma para que surta seus jurídicos e legais efeitos, protocolizando-a no Ministério do Trabalho, através de sua Delegacia Regional, para fins de arquivo e registro.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES

Fica estipulada a multa de R\$ 15,00 (quinze reais) em favor da parte prejudicada, nos casos de descumprimento de quaisquer das cláusulas de obrigações de fazer do presente acordo. As partes acordantes, objetivando o equilíbrio social e a harmonia das relações sindicais, se comprometem a fazer respeitar as cláusulas aqui pactuadas, buscando sempre, através de conversações de diálogo franco, a superação de problemas e eventuais conflitos durante a vigência deste acordo, que possam decorrer do mal entendimento de cláusulas contratuais ou de sua indevida interpretação.

}

**VALDINEI DONATO
SÓCIO
CAMBAI INDUSTRIA DE SEMENTES LTDA.**

**ALEX DURAES BARBOSA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB NA IND DE ALIMENTACAO DE STO ANGELO**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[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>.

