

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002778/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/07/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040938/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.106510/2023-47  
DATA DO PROTOCOLO: 28/07/2023

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

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

E

CALLEGARO & IRMAOS LTDA, CNPJ n. 02.999.886/0001-54, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). NEI FERNANDO CALLEGARO;

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 2023 a 31 de maio de 2024 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 em Abatedouros de Bovinos e outros de Carnes, Conservas de Carnes, Salsicharia e Derivados em Geral**, com abrangência territorial em **Santo Ângelo/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO

Aos empregados admitidos a partir de 1º de junho de 2023, será assegurado um salário de ingresso para prova, praticado durante prazo máximo de 90 (noventa) dias, no valor de R\$ 1.703,31 (Um mil setecentos e tres reais e trinta e um centavos) mensais, para uma carga horária de 180 (cento e oitenta), 200 (duzentas) ou 220 (duzentas e vinte) horas/mês, ou equivalentes em salário hora, dia ou semana.

### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO DE EFETIVAÇÃO

As partes ajustam que, a partir de 01 de junho de 2023, será assegurado um salário normativo de

efetivação a ser praticado 90 (noventa) dias após a contratação, ou seja, após fluir o prazo relativo ao contrato de trabalho de experiência, o salário normativo de efetivação, no valor de **R\$ 1.832,72 (Um mil oitocentos e trinta e dois reais e setenta e dois centavos)** mensais para uma carga horária de 180 (cento e oitenta), 200 (duzentas) ou 220 (duzentas e vinte) horas/mês, ou equivalentes em salário hora, dia ou semana.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL**

A empresa concederá reajustes salariais de **5% (cinco por cento)**, correspondente ao período revisando de 01/06/2022 à 31/05/2023, incidentes sobre os salários vigentes em 01/06/2022, com exceção de aumentos concedidos por enquadramento salarial e ou espontâneo e aqueles que na referida data estiverem recebendo salário normativo de ingresso ou salário normativo de efetivação, cujos reajustes são outros, conforme verifica-se, pelos valores mencionados nas cláusulas terceira e quarta acima mencionadas.

### **CLÁUSULA SEXTA - QUITAÇÃO**

Desde que cumpridas as disposições do presente acordo, as partes declaram que foi reposto 100% (cem por cento) do INPC, o qual restou apurado em 3,74% (três vírgula setenta quatro por cento) do período revisando de 01 de junho de 2022 à 31 de maio de 2023, mais 1,26% (um vírgula vinte seis por cento) de ganho real, quitando-se o referido período.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE CONCEDIDOS**

Os reajustes concedidos a maior, por força de lei presente ou futura ou por liberalidade da empresa, em qualquer período e para qualquer faixa salarial, não serão considerados antecipações e não poderão ser compensados. O repasse e/ou reajuste relativo à antecipação de dissídio ou de acordo coletivo poderá ser compensado.

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá mensalmente aos seus empregados por meio eletrônico através do portalrhmetadados, comprovantes de pagamentos com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo ainda, a identificação da empresa e o valor do recolhimento mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

### **CLÁUSULA NONA - MORADIA**

Sempre que houver locação ou cessão de uso de residência a empregado seu, a empresa e o mesmo deverão formalizar tal situação através de instrumento próprio, do qual constarão as seguintes condições:

- a) O valor a ser descontado do empregado, a este título, não poderá ser superior a 15% (quinze por cento) do piso de admissão em vigor na data do desconto;
- b) Rescindido ou findo o contrato de trabalho, deverá o empregado desocupar o imóvel, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da comunicação do aviso prévio, sob pena de ensejar à empresa, direito a despejo compulsório via judicial.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL NEGOCIAL**

A Empresa deduzirá a título de Contribuição Assistencial/Negocial, referente ao Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024, de cada trabalhador abrangido pelo acordo o equivalente a 1 (um) dia do salário contratual relativo ao mês de junho de 2023, já corrigido nos termos do presente acordo, recolhendo ditas importâncias aos cofres da entidade sindical, no prazo de até o dia 10 (dez) de agosto de 2023. Incidirá multa de 20% (vinte por cento) acrescidos de juros e correção monetária na hipótese de não cumprimento.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário base do empregado e de 100% (cem por cento) no caso de trabalho em dias de repouso, domingos e feriados, com exceção das horas extras realizadas aos sábados que serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), conforme sistema de prorrogação previsto na cláusula trigésima sétima.

**Parágrafo Primeiro:** Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário o tempo despendido pelo empregado para o registro do seu ponto e troca de uniforme.

**Parágrafo Segundo:** Fica instituído com o presente o Banco de Horas, previsto no art. 59 da CLT no §2º, que autoriza que o excesso de horas trabalhadas em um determinado dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição da jornada em outro dia, e a compensação será mensal.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DATA ENCERRAMENTO CARTÕES PONTO E APURAÇÃO DE DESCONTOS**

Para tanto o encerramento dos cartões ponto será no dia 25 de cada mês, devendo as horas extras trabalhadas ser pagas na folha do mesmo mês, valorizadas pelo salário vigente no mês do pagamento,

devendo também obedecer ao mesmo critério para apuração, as deduções a serem realizadas relativas às ausências injustificadas, atrasos, atestados, adicionais noturnos, descontos a título de farmácia, vale-refeição, vale-transporte, sacola econômica, mensalidades e convênios do sindicato e associação, adiantamentos salariais normais e extraordinários e demais ocorrências, as quais serão apuradas no último dia de cada mês.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

A empresa poderá descontar, dos haveres dos seus empregados, além dos descontos legais, aqueles decorrentes de convênios mantidos pela empresa, associação de funcionários e/ou do Sindicato, ou de produtos adquiridos pelo empregado junto a empresa, bem como despesas de assistência médico-odontológica, exames de laboratório, farmácia, alimentação, vestuário, eletrodomésticos, cesta básica, sacola econômica, moradia, água, luz, telefone, transporte, prêmio de seguros, mensalidades de associação de funcionários e de sociedades esportivas e recreativas, desde que previamente autorizados e ainda a mensalidade dos associados do Sindicato, desconto este que deverá ser autorizado por escrito pelo empregado e/ou por Assembleia Geral da Categoria. Em caso de produtos ou serviços adquiridos ou utilizados pelo empregado por intermédio da associação dos funcionários ou da entidade sindical, a empresa fica autorizada a descontar os valores respectivos do empregado, repassando-os à associação ou a referida entidade sindical.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

A Empresa efetuará o pagamento dos salários dos empregados, tanto horistas como mensalistas, até o quinto dia útil de cada mês.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL**

A empresa concederá aos seus empregados, referente à primeira quinzena de cada mês, um adiantamento salarial de 30% (trinta por cento) do seu salário base vigente no mês, limitado ao valor máximo de adiantamento de **R\$ 2.800,00 (Dois mil e oitocentos reais)**, ou proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados naquela quinzena, resguardadas as condições mais favoráveis já praticadas, que será pago até o dia 20 de cada mês.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MULTA**

A Empresa se compromete a pagar o salário dos seus empregados dentro da jornada de trabalho. Sempre que o pagamento for efetuado após a jornada de trabalho, os empregados receberão como extras, com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de serviço e tempo despendido para o recebimento.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Outras Gratificações

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇAS REMUNERADAS - DIAS 31

Fica assegurado a todos os empregados da Empresa que tenham seis meses ou mais de duração do contrato de trabalho, exceto aos Jovens Aprendizes e aos trabalhadores em benefício previdenciário, o direito a compensação do trabalho ou o pagamento de valor a título de indenização correspondente a **02 (dois)** dias do salário base como contraprestação pelos trabalhos realizados nos dias **31 (trinta e um)** dos meses de dezembro, janeiro, março, maio, julho, agosto e outubro de cada ano.

- a) A compensação dos 02 (dois) dia acima referidos para os colaboradores abrangidos por este acordo coletivo, se dará mediante a liberação por parte da Empresa dos empregados em atividade, a critério da empresa podendo tais dias serem consecutivos ou não.
- b) Os dias deverão ser compensados com concessão de folga, até a data de **31 de maio de 2024**, sendo que se porventura não ocorrer a referida compensação durante o período de vigência do presente acordo, o dia remanescente será pago sem adicionais, na folha de pagamento correspondente ao mês de maio de 2023.
- c) O direito aqui previsto é assegurado a todos os empregados que tenham sido contratados antes ou após a data-base.
- d) Em caso de rescisão, sem justa causa, o trabalhador terá direito do mesmo desde que tenha trabalhado até o último dia do mês de novembro de 2023.
- e) Os empregados que ficarem afastados por 06 (seis) meses ou mais, anteriores a data de 31 de maio de 2024 não farão jus ao benefício da compensação.

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GRATIFICAÇÕES

A gratificação que o empregado vier a receber pelo exercício de uma função, deixará de ser devida quando não mais a executar. Portanto, independentemente do tempo que possa ter recebido uma gratificação de função, deixará de ter qualquer direito a ela, quando não mais executar a função que gerou seu pagamento.

### Adicional de Tempo de Serviço

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QÜINQUÊNIO

A empresa pagará o valor equivalente a **5% (cinco por cento)** a incidir sobre o salário básico dos empregados que possuírem vínculo de forma ininterrupta com a mesma, para cada cinco anos de serviços prestados à mesma, aplicáveis sobre o salário base.

## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO E SOBREAVISO**

A empresa pagará a título de adicional noturno e horas de sobre aviso o percentual de **30% (trinta por cento)** calculado sobre o salário base.

## **Prêmios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRÊMIO INCENTIVO MENSAL**

Será fornecido de forma gratuita, a partir de 1º de junho de 2023, Prêmio Incentivo Mensal, no valor de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais), aos empregados que estiverem trabalhando na Empresa, desde que durante o mês vencido, atendendo os critérios previstos nesta cláusula, e ainda, que não serão consideradas como faltas ao trabalho, conforme segue:

Falecimento: até 02 (dois) dias consecutivos, exclusivamente nos casos de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;

Casamento: até 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento realizado no registro civil de pessoas naturais, excluindo-se o contrato ou escritura de união estável.

Nascimento: até 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

Férias: Fará jus ao prêmio aqueles trabalhadores que tiverem direito a 30 (trinta) dias de férias;

Benefício Previdenciário: Não fará jus ao prêmio aqueles trabalhadores que estiverem em benefício previdenciário, seja ele por doença ou acidente de trabalho.

### **CRITÉRIOS PARA FAZER JUS AO PRÊMIO INCENTIVO**

Somente receberão o Prêmio Incentivo acima referido, aqueles empregados, que:

- a) Não tenham atrasos ou ausências injustificadas ao trabalho;
- b) Que não tenham recebido nenhuma suspensão e/ou advertência no período de apuração do ponto;
- c) Que usem apropriadamente os uniformes e os EPI's fornecidos pela Empresa e que adotarem procedimentos seguros recomendados pela área de segurança e medicina do trabalho, no desempenho de suas atividades;
- d) Que registrarem corretamente o cartão ponto, cumprindo com as determinações legais vigentes;
- e) Não forem jovens aprendizes;

Parágrafo 1º: A partir de 01 de julho de 2023 a título de Incentivo dos Sábados, será pago ao trabalhador

que realizar horas extras aos sábados, quando sua carga horária de trabalho for de segunda a sexta-feira os seguintes valores:

- R\$ 32,00 (trinta e dois reais) para um turno de trabalho (trabalho só de manhã ou só de tarde);e
- R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais) para dois turnos de trabalho (trabalho manhã e tarde ou tarde e noite).

Parágrafo 2º: Os Prêmio Incentivo Mensal e Incentivo dos sábados, serão creditados no cartão de convênio do SINTRIASA, até o dia 05 (cinco) do mês seguinte, sendo que em hipótese alguma terão caráter salarial.

Parágrafo 3º: O pagamento do cartão SINTRIASA se dará com o repasse integral do valor pela empresa ao SINTRIASA até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sendo que cabe EXCLUSIVAMENTE ao SINTRIASA o repasse para as empresas conveniadas.

Parágrafo 4º: Somente o atestado médico, indicando a quantidade de dias de afastamento do trabalho, justifica e abona a (s) respectiva (s) falta (s). Para esta finalidade, não serão aceitas receitas médicas nem quaisquer outros documentos que não contenham a indicação da quantidade de dias de afastamento do labor.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REFEIÇÕES - ALMOÇO**

Serão fornecidos no refeitório da empresa, até **25 (vinte e cinco)** refeições mensais por empregado e independentemente dos mesmos utilizarem o refeitório para consumir uma ou todas as refeições será descontado do empregado o valor mensal de R\$ 22,00 (vinte e dois reais).

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

A empresa vai fornecer na folha de pagamento um subsídio mensal de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais) para todos os funcionários do turno da noite, com o objetivo de auxiliar no transporte da residência ao trabalho e vice-versa, o que não substitui o pagamento do adicional noturno ou qualquer outro direito pertinente ao contrato de trabalho ressaltado que em hipótese alguma este subsídio terá caráter salarial.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO ESCOLAR**

A empresa pagará a seus empregados estudantes ou a mais um ou dois dos seus dependentes estudantes da pré-escola, ensino fundamental, ensino médio e ensino superior, excluindo cursos de Pós Graduação,

Mestrado, Doutorado, MBA e similares, que estejam matriculados e ou estudando em escolas ou outra instituição de ensino que seja reconhecida pelo MEC, um auxílio escolar no valor de até R\$ 738,80(setecentos e trinta e oito reais e oitenta centavos) a ser pago em duas parcelas, ou seja, nos meses de fevereiro e junho de 2024, respectivamente, conforme tabela a seguir:

<b>Situação do empregado</b>	<b>Empregado/Dependente</b>	<b>Parcela em fevereiro/2024</b>	<b>Parcela em Junho/2024</b>
Empregado estudante	Para o empregado estudante	R\$ 268,20	R\$ 268,20
	Para até um dependente estudante	R\$ 101,20	R\$ 101,20
Empregado não estudante	Para um dependente estudante	R\$ 268,20	R\$ 268,20
	Para dois ou mais dependentes estudantes	R\$ 101,20	R\$ 101,20

#### **CONDIÇÕES PARA RECEBER O AUXÍLIO ESCOLAR:**

**Parágrafo primeiro:** O empregado beneficiado por esta cláusula, para receber a primeira parcela do Auxílio Escolar deverá apresentar à empresa, entre a data de 16 de dezembro de 2023 até 10 de fevereiro de 2024, documentos de acordo com as situações discriminados nos itens A, B e C:

- A) (Novos alunos) Atestado de matrícula para o ano que vai estudar;
- B) (Alunos já estudantes) Desde que não seja os de conclusão do ensino superior, comprovante de aprovação no ano anterior e;
- C) No caso de reprovação a comprovação de frequência de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento).

**Parágrafo Segundo:** Segunda Parcela: Para fazer jus à segunda parcela do Auxílio Escolar, deverá ser apresentado à empresa, entre 1º a 30 de junho de 2024, comprovante de frequência às aulas de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento), no ano em curso;

**Parágrafo Terceiro:** (Repasse dos Valores ao Sindicato) - Os valores devidos a título de auxílio escolar àqueles que apresentarem os documentos necessários em suas épocas próprias serão repassados ao SINDICATO, acompanhado de listagem com nomes dos beneficiários, que por sua vez providenciará na aquisição do material e o entregará aos empregados sob sua responsabilidade, ou ainda, repassará diretamente tais importâncias aqueles que fizerem jus, quando então deverá comprovar perante a empresa, que realizou o referido repasse.

**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido que, em nenhum caso, será pago pela empresa, mais de um auxílio escolar relativamente ao mesmo estudante, bem como, que o mesmo não terá caráter salarial.

**Parágrafo Quinto:** Cessa o direito de receber o auxílio nas condições seguintes:

- a) Quando o(s) dependente(s) tiver 24 anos ou mais;
- b) Quando o funcionário ficar afastado do trabalho por 06 (seis) meses ou mais, anteriores a data do efetivo pagamento do auxílio, ou seja, anterior a 02/2024 e anterior a 06/2024.

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

Na hipótese de falecimento de empregado, a Empresa pagará o Auxílio Funeral àquele que arcar com as despesas na quantia correspondente a **02 (dois) salários normativos de efetivação**, vigente na data do óbito, mediante comprovação das despesas com o funeral. Caso a Empresa tenha seguro de vida, sem ônus para o empregado, este poderá ser substituído desde que o valor não seja inferior ao acima mencionado.

### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

#### Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A Empresa fornecerá aos seus empregados copia do contrato de trabalho, devidamente preenchido e assinado.

**Parágrafo primeiro:** O trabalhador deverá atender, imediatamente, a toda e qualquer solicitação de seu empregador para fins de regularização de seu cadastro perante a CAIXA, o CNIS e o eSocial, sob pena de, além de responder pelas multas impingidas ao empregador e ser punido disciplinarmente.

**Parágrafo Segundo:** A entrega de todo e qualquer documento pelo empregado ao empregador deverá ser feita contrarrecibo sob pena de se considerar como não entregue.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

#### Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JUSTA CAUSA

O empregado que venha ser demitido por justa causa, deverá ser comunicado de forma expressa, com indicação da natureza da falta grave, sob pena de presumir-se injustificada a demissão.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA**

No curso do aviso prévio dado pela empresa ou pelo empregado, sempre que o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, a mesma deverá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-se, contudo, do pagamento daquele período não trabalhado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RECIBO DE QUITAÇÃO**

A Empresa fica obrigada a fornecer cópia do termo de rescisão para os empregados que tenham seus contratos de trabalho rescindidos antes de completarem 01 (um) ano de serviço.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica assegurada uma estabilidade provisória à gestante, desde o início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto, conforme o art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988.

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 Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado vítima de acidente de trabalho pelo período

de 12 (doze) meses a contar do retorno do benefício previdenciário espécie 91.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

No período de 6 (seis) meses imediatamente anteriores à aposentadoria por idade, por tempo de serviço ou especial, respeitadas as novas regras editadas pela Previdência Social, que versam sobre a matéria, será garantida a estabilidade provisória do empregado, durante o referido período, desde que o mesmo comunique a empresa, por escrito que irá se aposentar. Aqueles que forem demitidos por justa causa, não farão jus a referida estabilidade.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO NOTURNO**

Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 5h (cinco horas) do dia seguinte.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO PARA O TURNO DA NOITE**

A Jornada de Trabalho do TURNO DA NOITE é de 8 (oito) horas diárias, sendo 40 (quarenta) horas semanais, em turnos de revezamento, com intervalo de 1h15min. (uma hora e quinze minutos) em cada jornada, conforme grade de horário abaixo:

#### **Setor de Desossa e Carregamento:**

<b>DIAS DA SEMANA:</b>	<b>1º turno da Jornada</b>	<b>INTERVALO</b>	<b>2º turno da</b>
		<b>Para Janta</b>	<b>Jornada</b>
Segunda-Feira	18h30min às 22h30min	22h30min às 23h45min	23h45min às 03h15min
Terça-Feira	18h30min às 22h30min	22h30min às 23h45min	23h45min às 03h15min
Quarta-Feira	18h30min às 22h30min	22h30min às 23h45min	23h45min às 03h15min
Quinta-Feira	18h30min às 22h30min	22h30min às 23h45min	23h45min às 03h15min
Sexta-Feira	18h30min às 22h30min	22h30min às 23h45min	23h45min às 03h15min

#### **Setor de Higienização:**

<b>DIAS DA SEMANA:</b>	1º turno da Jornada	INTERVALO Para Janta	2º turno da Jornada
Segunda-Feira	20h às 23h45min	23h45min à 1h	1h às 05h15min
Terça-Feira	20h às 23h45min	23h45min à 1h	1h às 05h15min
Quarta-Feira	20h às 23h45min	23h45min à 1h	1h às 05h15min
Quinta-Feira	20h às 23h45min	23h45min à 1h	1h às 05h15min
Sexta-Feira	20h às 23h45min	23h45min à 1h	1h às 05h15min

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE DOZE POR TRINTA E SEIS**

As partes presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º Inciso XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de doze por trinta e seis horas, mediante as condições seguintes:

- a) Os trabalhadores no setor da Sala das Máquinas terão seu horário de trabalho ajustado como segue:
- **DIURNO:** Das 7:00h as 19:00h com intervalo de 1h15min para repouso e alimentação, sem desconto e com pagamento de adicional de sobre aviso de 30% sobre a hora do intervalo
  - **NOTURNO:** Das 19:00h as 7:00h com intervalo de 1h15min para repouso e alimentação, sem desconto e com pagamento de adicional de sobre aviso de 30% sobre a hora do intervalo
- b) O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustar sua adesão.
- c) Na impossibilidade de concessão do descanso intrajornada, em face da peculiaridade do trabalho, a empresa deverá pagar o adicional da hora suprimida.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO INTERVALOS INTRAJORNADA**

A empresa poderá, em caso excepcional, fazer a redução do intervalo intrajornada mínimo de uma hora para até 30 minutos.

Ajustam as partes que os empregados da Empresa não necessitarão efetuar a marcação dos registros destinados ao intervalo para almoço, descanso e lazer, ou seja, os referidos registros de ponto dos citados intervalos que serão usufruídos pelos empregados, passarão a ser automáticos, gradativamente por setores, especificamente no que se refere ao início e término do horário de descanso e alimentação.

Se o empregado, neste intervalo, sair do portão para fora da Empresa, deverá obrigatoriamente registrar seu ponto eletrônico.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

A jornada de trabalho na empresa 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. Este acordo de compensação inclui, também, as atividades insalubres, sendo dispensada a inspeção prévia de que cogita o artigo 60 da CLT. Após estabelecido o referido regime, a empresa não poderá alterá-lo sem a expressa anuência dos empregados. 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. O regime de compensação acima autorizado é reivindicado para atender os interesses dos empregados, mormente visando o não trabalho habitual aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal nesta cláusula prevista na hipótese de realização de horas extras, habituais ou não, restando, desde já, autorizada a prorrogação de horas, nos termos do art. 59, § 1º, da CLT, desta forma, ainda que venha a ocorrer trabalho extra, além do horário compensado, em qualquer dia da semana, fica mantida a validade do regime de compensação, sendo devido como extra, neste caso, apenas o excedente a 44 horas semanais.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PERÍODO DE TRAJETO**

Na hipótese da Empresa 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.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TOLERÂNCIA MARCAÇÃO PONTO**

A marcação do ponto até 05 (cinco) minutos antes do início da jornada e até 05 (cinco) minutos após o seu término não será considerada tempo de serviço ou à disposição do empregador, por não ser tempo trabalhado, não podendo ser computado para fins de apuração e pagamento de horas extraordinárias.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTROLE DE PONTO**

A empresa, fica autorizado a utilizar o sistema de ponto eletrônico alternativo conforme portaria 373 do

Ministério do Trabalho e do Emprego para o registro de horário de seus colaboradores, independentemente da impressão do respectivo comprovante do horário laborado, ficando supridas as exigências constantes na Portaria 1510 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Não serão anotadas nas respectivas CTPS dos empregados os dias de faltas justificadas por atestado ou doença profissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FALTA REMUNERADA PARA LEVAR FILHO AO MEDICO**

A empresa concederá às suas empregadas com filho(s), ou ao pai empregado com guarda de filho(s) com até 14 (quatorze) anos de idade, abono de falta com a respectiva remuneração até o limite de 16 (dezesesseis) horas por ano, quando 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS - PRAZO PARA COMPROVACAO DE MOTIVOS**

A comprovação de motivos justificadores para ausência ao serviço deverá ser efetuada na apresentação ou, no máximo, no dia do retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

## **Férias e Licenças**

### **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FERIAS - ANTECIPAÇÃO**

A empresa poderá 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.

### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ESTUDANTE - DISPENSA PARA PROVAS**

Ao empregado estudante mediante comunicação a empresa com antecedência mínima de 48h (quarenta e oito horas) e comprovação posterior no prazo de 10 (dez) dias, será permitido afastar-se do trabalho durante o turno em que se realizarem as provas finais, semestrais ou anuais sem prejuízo da remuneração, desde que estude em curso de ensino oficial.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INICIO DE FERIAS**

As férias individuais não iniciarão em sábados, domingos e vésperas de feriados.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPI**

A Empresa fornecerá gratuitamente, a seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerá uniformes, gratuitamente, quando exigir o seu uso obrigatório, sendo também obrigatória a devolução por parte do empregado dos uniformes e dos equipamentos de proteção individual, em caso de rescisão contratual ou qualquer hipótese de extinção do contrato de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Diante da natureza dos serviços, que requerem extrema atenção do profissional, para manutenção da sua segurança, dos demais, e do patrimônio que está sob sua responsabilidade, é proibido o uso de aparelhos celulares, smartphones, tablets ou similares, computadores, notebook e similares, que não seja por determinação do EMPREGADOR, ou para ações necessárias a execução do serviço.

**Parágrafo Segundo:** Pelos mesmos motivos é proibido o uso, no horário de trabalho, de redes sociais, Facebook, Instagram, Whatsapp, etc...

**Parágrafo Terceiro:** A inobservância do aqui estabelecido constitui-se em falta disciplinar.

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - USO E MANUTENÇÃO UNIFORME**

O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza dos equipamentos e uniformes que receber e indenizar a Empresa por extravio ou dano.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS**

A Empresa reconhecerá como válidos os atestados médicos apresentados pelos empregados emitidos por médicos credenciados junto ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) ou conveniados com o Sindicato Profissional, desde que os mesmos sejam apresentados na empresa até o prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após a data do atestado.

### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA EMPREGADO PRESIDENTE E OU DIRETOR(A) DO SINDICATO**

A Empresa concederá licença remunerada a um funcionário(a) que esteja no exercício do cargo de Presidente ou de Diretor(a), do SINDICATO, para que o mesmo(a) possa desempenhar suas funções na entidade que representa sem prejuízo salarial, licença esta que somente será concedida a um funcionário(a) da EMPRESA que esteja dentre uma das situações acima.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERGENCIAS**

Qualquer divergência na aplicação das normas do presente Acordo 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 do MTE, ou recorrer à Justiça do Trabalho. Nesta hipótese, fica reconhecida a legitimidade da Entidade Sindical, para ajuizar ação visando o cumprimento do presente.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

A Empresa se compromete a fixar no seu quadro de avisos, pelo prazo de 90 (noventa) dias, cópia do presente acordo.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES CTPS**

A Empresa compromete-se em anotar a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) de seus empregados a função exercida.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Para a homologação da rescisão contratual, que deverá obedecer o previsto no art. 477 da CLT, o Sindicato dos trabalhadores prestará assistência gratuita para a homologação da rescisão do contrato de trabalho. As homologações de rescisão de contrato de trabalho que ocorrem perante o Sindicato dos trabalhadores, no período da vigência do presente acordo normativo, apenas quitarão os valores nelas constantes.

1. Não comparecendo o empregado, para receber as parcelas rescisórias, na data e hora marcados, o Sindicato dos trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.
2. Para a homologação de rescisões contratuais, o Sindicato dos trabalhadores não poderá exigir da empresa a apresentação de documentos diversos dos relacionados na instrução normativa nº 02, de 12.03.1992, do Ministério do Trabalho, e nesta convenção.

}

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

**NEI FERNANDO CALLEGARO**  
Administrador  
CALLEGARO & IRMAOS LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.