

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001992/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/10/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR047310/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.203295/2024-12  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/09/2024

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

SINDICATO DOS TRABS. NAS INDS.CARNES E DERIV.IND.ALIM.E, CNPJ n. 01.799.309/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ DE ANDRADE;

E

POLI-NUTRI ALIMENTOS S.A., CNPJ n. 60.210.515/0004-90, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). EDIMARA CARDOZO DO CARMO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **categoria profissional dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados, Indústrias da Alimentação e Afins de Joaçaba e Região em Santa Catarina**, com abrangência territorial em **Água Doce/SC, Catanduvas/SC, Erval Velho/SC, Herval d'Oeste/SC, Ibicaré/SC, Jaborá/SC, Joaçaba/SC, Tangará/SC, Treze Tílias/SC e Vargem Bonita/SC**.

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

A partir de 1º de Maio de 2024, fica instituído o piso salarial no valor de R\$ 1.856,00 (hum mil oitocentos e cinquenta e seis reais).

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

A empresa reajustará os salários de todos os seus empregados, pertencentes à categoria profissional, representada por seu Sindicato, em 4% (quatro por cento) em 1 de maio de 2024 sobre os salários de 30 de abril de 2025.

**Parágrafo Primeiro** – O reajuste se dará sob o salário base de cada empregado.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados admitidos após 1º de maio de 2023, terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, a contar do mês de admissão, observado o princípio da isonomia, de forma que nenhum trabalhador mais novo na empresa venha a ter salário superior ao mais antigo na função, considerando-se como parâmetro máximo, o salário reajustado daquele paradigma que já estava empregado no

mês de maio de 2023.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO POR SUBSTITUIÇÃO**

O empregado que exercer substituição temporária, desde que não seja meramente eventual, terá o direito ao salário igual ao do substituído, excluído as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - 13º SALÁRIO NOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

Ao empregado afastado por acidente de trabalho, a empresa pagará o 13º salário integral, desde que não o receba da Previdência social e até o limite de 06 (seis) meses a partir do afastamento.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá aos seus empregados os comprovantes de pagamento dos salários, contendo pelo menos o nome do empregado, o nome da empresa, as importâncias pagas e os descontos efetuados.



## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

A empresa pagará um adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal para as 02 (duas) primeiras horas extras diárias e 70% (setenta por cento) para as demais horas extras que o empregado trabalhar numa mesma jornada. As horas excedentes da duração semanal de trabalho, prestados em dia de repouso, serão remuneradas com um adicional de 100% (cem por cento), independentes da remuneração relativa ao repouso.

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS HABITUAIS**

As horas extras habituais serão incluídas no cálculo do 13º salário, férias e repouso remunerado.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE TICKET ALIMENTAÇÃO**

A Poli Nutri fornecerá mensalmente ticket alimentação no valor de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) que será pago como prêmio assiduidade no cartão alimentação, conforme regras:

- Novos colaboradores admitidos precisam contar com pelo menos 15 dias de trabalho dentro do período de fechamento do ponto que ocorre entre os dias 16 do mês atual até o dia 15 do mês seguinte para ter direito ao benefício;

\* Atestados médicos, de até 01 dia de afastamento desde que tenha CID, não gera desconto. \*Atestados médicos, até 02 dias de afastamento mesmo que tenha CID gera desconto de 50% do valor, \* Atestados médicos até 03 dias de afastamento mesmo que tenha CID gera desconto de 100% do valor;

\* Atestados médicos SEM CID perderá 100% o direito do prêmio;

\* Atestados de acompanhamento de filho menor até 01 (ano) não gera desconto (de acordo com a legislação);

\* Licença maternidade e paternidade não há desconto;

\* Afastamento por COVID não desconta – desde que seja fornecido atestado médico com CID indicando Isolamento ou Caso Confirmado;

\* Faltas injustificadas (justificativas aceitas são apenas as previstas em legislação – CLT): Desconta 100%.

\*(abono) comparecimento de estrangeiros a Polícia Federal para regularização de documentação (desde que com declaração);

\*(abono) processo de CNH primeira via e renovação (Exames médicos e prova),

\*(abono) a serviço da justiça (casos definidos pela legislação)

\* A soma de 08:45hs de atrasos e ausências será computada como 01 falta injustificada

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO CRECHE**

As partes convencionam pela concessão de auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal correspondente a R\$ 371,28 (trezentos e setenta e um reais e vinte e oito centavos) aplicável aos empregados das empresas, observadas as seguintes condições:

a) este auxílio pecuniário será concedido a crianças de 0 a 1 ano de idade, porém limitado ao período máximo de 9 (nove) meses, a partir do retomo do afastamento previsto no art. 392 da CLT.

b) o referido pagamento a título de auxílio pecuniário, não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário e aviso-prévio.

c) o objeto desta cláusula deixa de existir caso a empresa instale creche própria ou firme convênio com creche em efetivo funcionamento cabendo à empresa a divulgação interna e comunicação à entidade sindical representante de seus empregados.

d) o auxílio pecuniário beneficiará somente empregadas mulheres e que estejam em serviço ativo na empresa.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

Será de 45 (quarenta e cinco) dias o prazo do aviso prévio para os empregados com mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa, em caso de dispensa sem justa causa, e dos quais 15 (quinze) dias indenizados.

**Parágrafo Primeiro:** as demais disposições não contempladas nesta cláusula seguirão as normas da legislação

vigente – Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.

**Parágrafo Segundo:** Nas demissões sem Justa Causa por iniciativa do empregador e na modalidade indenizada o Empregado receberá em dinheiro, cheque ou transação bancária os dias que por ventura tenha direito com fulcro na Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.

**Parágrafo Terceiro:** Nas demissões sem Justa Causa por iniciativa do empregador e na modalidade trabalhada o empregado cumprirá o prazo do aviso prévio de trinta dias previsto em lei e receberá em dinheiro, cheque ou transação bancária os dias excedentes que por ventura tenha direito com fulcro na Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, ficando vedado o cumprimento de Aviso Prévio Trabalhado por prazo superior a trinta dias.

**Parágrafo Quarto:** Os benefícios da Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011 não se aplicam a demissão por justa causa e pedido de demissão por iniciativa do Empregado independente de Aviso Prévio ou não por parte do Empregado e de seu cumprimento se for o caso.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio integral no caso de o empregado obter novo emprego antes do término do referido aviso, recebendo, em tais casos, o salário proporcional os dias efetivos trabalhados.

### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

A empresa fornecerá aos seus empregados admitidos, a título de experiência uma cópia devidamente assinada do respectivo instrumento contratual.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO DO PRAZO**

O prazo do contrato de experiência fica suspenso durante o acidente de trabalho, completando-se o tempo nele previsto após o término do benefício.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

Serão anotados nas carteiras profissionais dos empregados, as suas funções e respectivos salários.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

- a) A empresa dá garantia de emprego a empregada gestante, pelo prazo de 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista no artigo 10 II “b” da ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias);
- b) Fica assegurado, ao empregado que retornar de auxílio-doença, a estabilidade no emprego pelo prazo de 60

(sessenta) dias após o término da licença previdenciária, ressalvada, apenas a dispensa por motivo disciplinar justa causa;

c) A empresa garantirá o emprego dos trabalhadores em idade de prestar serviço militar obrigatório, desde quando decidida a sua incorporação, através do exame de capacidade física e mental, até 60 (sessenta) dias após a referida baixa;

d) Será garantido o emprego do trabalhador que contar com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, a partir do momento em que completar tempo de serviço que lhe permite obter aposentadoria previdenciária dentro do prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, ressalvada a dispensa por justa causa ou pedido de demissão;

e) Em caso de não cumprimento dessa cláusula a estabilidade se reverterá em pecúnia.

**Parágrafo Único:** Não se aplica o disposto nesta cláusula nos seguintes casos:

a) Rescisão contratual por justa causa;

b) Pedido de demissão;

c) Rescisão ou término do contrato de experiência ou prazo determinado;

d) Por acordo entre as partes previamente documentado.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LIBERAÇÃO DO ESTUDANTE**

As faltas de trabalho de empregados estudantes em dias de exames, cujos horários coincidam com os horários de trabalho e desde que em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos pelo órgão competente, serão abonadas pelas empresas se pré-avisadas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e com comprovação posterior, inclusive para o vestibular.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DESLOCAMENTO (IN ITINERE)**

Considerando os benefícios sociais proporcionados aos trabalhadores pela viabilização de transporte até o local de trabalho, fixo ou provisório, acorda-se que o tempo despendido nestes deslocamentos não será considerado para todos os efeitos, como horas *“in itinere”*.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

Em decorrência de ausências justificadas, o empregado poderá ficar afastado sem prejuízo dos salários e demais vantagens nos seguintes casos e tempo:

a) Casamento - 05 (cinco) dias consecutivos;

b) Falecimento: cônjuge, filhos, pai, mãe, sogro (a), dependente, irmão - 03 (três) dias consecutivos;

c) Nascimento de filhos - 05 (cinco) dias consecutivos.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS EM PEDIDO DE DEMISSÃO**

O empregado que contar com menos de um (01) ano e mais de quatorze (14) dias de serviço na empresa, que pedir demissão, terá direito às férias proporcionais, à razão de 01/12 avos por mês de trabalho da respectiva remuneração.

**Parágrafo Único** – Considera-se mês completo de serviço a fração superior a 14 (quatorze) dias, nos termos do Artigo 146 e 147 da CLT.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE MATERIAIS**

A empresa fornecerá aos seus empregados, quando por lei ou por elas exigidos os equipamentos de proteção individual, uniformes, calçados, ferramentas e outros.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISO**

A empresa se compromete a fixar nos quadros de avisos, editais, avisos e convocações da entidade sindical, para conhecimento dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE DO SINDICATO**

A empresa procederá ao desconto em folha de pagamento das mensalidades, mediante a apresentação pela entidade sindical profissional da autorização individual do empregado, recolhendo-as até o 10º (décimo) dia subsequente ao mês do desconto.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÕES DE TRABALHO**

As partes acordam que as relações de trabalho, antes de qualquer encaminhamento administrativo ou judicial serão submetidas à definição comum, para tentativa de conciliação.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RENEGOCIAÇÃO**

Baseado no instituto da livre negociação, as partes reunir-se-ão novamente se necessário, para discussão de eventuais reivindicações na categoria profissional, bem como, da política salarial que esteja em vigor.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MULTA**

Fica estipulada uma multa de 10% (dez por cento) do piso salarial em favor do empregado prejudicado, por descumprimento das obrigações de fazer, instituídas neste instrumento.

}

**LUIZ DE ANDRADE  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABS. NAS INDS.CARNES E DERIV.IND.ALIM.E**

**EDIMARA CARDOZO DO CARMO  
ADMINISTRADOR  
POLI-NUTRI ALIMENTOS S.A.**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA AGE 2024**

[Anexo \(PDF\)](#)

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