

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002853/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/12/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043249/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19958.251613/2024-16  
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/12/2024

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

BUNGE ALIMENTOS S/A, CNPJ n. 84.046.101/0001-93, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO WILSON IESKI JUNIOR;

BUNGE ALIMENTOS S/A, CNPJ n. 84.046.101/0030-28, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO WILSON IESKI JUNIOR;

E

SID DOS TRAB NAS IND DE ALIM BEB FUMO E AFINS BLUMENAU, CNPJ n. 82.663.576/0001-01, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). ORONDINA DOS SANTOS;

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 abril 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), abrange a(s) categoria(s) **Empregados nas indústrias do trigo, na indústria do milho, na indústria da soja, na indústria da mandioca, na indústria do arroz, na indústria da aveia, na indústria do açúcar, na indústria do açúcar de engenho, na indústria de refinação do açúcar, na indústria de torrefação e moagem do café, na indústria de refinação do sal, na indústria de panificação e confeitoria, na indústria de produtos de cacau e balas, na indústria do mate, na indústria do laticínios e produtos derivados, na indústria de massas alimentícias e biscoitos, na indústria de cerveja de alta fermentação, na indústria de cerveja de baixa fermentação, na indústria de cerveja e bebidas em geral, na indústria do vinho, na indústria de águas minerais, na indústria de refrigerantes, na indústria de azeite e óleos alimentícios, na indústria de doces e conservas alimentícias, na indústria de carnes e derivados, na indústria de imunização e tratamento de frutas, na indústria do beneficiamento do café, na indústria do fumo e do frio, na indústria de congelados, supercongelados, sorvetes concentrados e liofilizados, na indústria de rações balanceadas, na indústria de café solúvel e na indústria da pesca. EXCETO os Trabalhadores nas indústrias do fumo no município de Apiúna; , com abrangência territorial em Gaspar/SC.**

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos por este Acordo, a partir de 1º. de maio de 2024, um piso salarial mensal de R\$ 1877,00 (um mil oitocentos e setenta e sete reais) na admissão e R\$ 2055,00 (dois mil e cinquenta e cinco reais) após 90 (noventa) dias, corrigidos pelos reajustes concedidos pela Empresa ou de acordo com a legislação em vigor.

**Parágrafo Único:** Excluem-se desta cláusula os menores aprendizes, na forma da Lei.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados em 01/05/2024 pelo percentual único, total e negociado a seguir especificado, correspondente ao período de 01/05/2023 a 30/04/2024, inclusive, obedecidos os seguintes critérios:

- a) Os empregados que em 30/04/2024 percebiam salário nominal de até R\$ 15.573,00 (quinze mil e cinquenta e setenta e três reais ) receberão o percentual de 3,5% (três vírgula cinco por cento);
- b) Os empregados que em 30/04/2024 percebiam salário nominal superior a R\$ 15.573,00 (quinze mil e cinquenta e setenta e três reais ) receberão a quantia fixa de R\$ 545,05 (quinhentos e quarenta e cinco reais e cinco centavos).

Tabela prática de cálculo

SALÁRIO EM REAIS	PERCENTUAL (%)	ACRÉSCIMO EM REAIS
ATÉ R\$ 15.573,00	3,5%	-
ACIMA DE R\$ 15.573,00	-	R\$ 545,05

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar, mensalmente, dos salários dos seus empregados, além dos descontos permitidos por Lei, os referentes a mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida, supermercado, farmácia, refeitório, assistência médica e odontológica, vale-transporte, vale-alimentação, passe de ônibus, lanches, cooperativa de crédito, aluguel e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes.

### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO APOSENTADO

O empregado que se aposentar na vigência do contrato de trabalho com a empresa, e prosseguir prestando serviços à ela, receberá, na readmissão, no mínimo, o salário que estava percebendo no momento da aposentadoria.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - CORREÇÃO DOS SALÁRIOS NA RESCISÃO DE CONTRATO

A empresa se compromete, na dispensa sem justa causa, a efetuar a correção do salário que servirá de base para o pagamento das verbas rescisórias, por força de determinação legal ou espontânea de forma coletiva, contando o tempo da projeção do Aviso Prévio Indenizado.

**Parágrafo Único:** No caso de não conhecer, no ato da rescisão, o salário do mês subsequente, as diferenças rescisórias serão pagas de forma complementar, tão logo esse índice seja conhecido.

### CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Admitido o empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

A empresa complementará o 13º. Salário dos empregados afastados por um período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 6 (seis) meses, por motivo de acidente do trabalho ou auxílio-doença, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, desde que contem com mais de 1 (um) ano de serviço na empresa e desde que a Previdência não pague.

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, ajusta-se a possibilidade da prorrogação da jornada de trabalho, quer sejam compensadas, quer sejam remuneradas, dando assim cumprimento ao estabelecido no Art. 59, "caput" e § 2º., e Art. 60, da CLT.

**§ 1º.** As horas extras prestadas, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, nos termos do Art. 7º., XVI, da CF.

**§ 2º.** As horas trabalhadas em domingos e feriados, não compensadas, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Considerando a necessidade de flexibilização da jornada de trabalho, fica desde já estabelecido para o horário administrativo de segunda feira a sexta feira na jornada das 08h:00m às 12h:00 e das 13h:00 às 17h:48m poderá ter sua entrada/saída antecipada ou postergada em até 1h:30m. (uma hora e trinta minutos), obedecendo sempre a jornada diária de 08h:48m (oito horas e quarenta e oito minutos) e devendo ser observado o intervalo de 11 horas (onze horas) entre as jornadas.

**Parágrafo único:** A adoção do regime híbrido do trabalho tido pela empresa garante aos empregados que, conforme necessidade e alinhamento com os gestores, o trabalhador possa exercer dois dias da semana em sua residência e três dias no escritório. A definição de quais dias e se não há possibilidade de trabalho híbrido ficarão a cargo do gestor da área e sua equipe.

### PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Pelo presente instrumento coletivo, em atendimento ao estabelecido na Lei 10.101, de 19.12.2000, entender-se-á como válido o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa, desde que abranja a todos os empregados.

**Parágrafo Único:** o Sindicato dos Trabalhadores poderá indicar um representante para participar da Comissão formada entre a empresa e seus empregados.

### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO**

A Empresa fornecerá mensalmente aos seu empregados um vale alimentação no valor equivalente a R\$ 474,00 (quatrocentos e setenta e quatro reais), benefício este concedido aos empregadores a partir do mês de maio de 2024.

Parágrafo primeiro: O benefício será concedido através de cartão alimentação para os empregados na unidade, com o pagamento nas férias.

Parágrafo segundo: Exclui-se da presente cláusula os empregados que, porventura, recebam o Vale Refeição.

Parágrafo terceiro: Em nenhuma hipótese o valor do benefício acima concedido integrará a remuneração do empregado para querer efeito.

Parágrafo quarto: Participação do empregado será nos termos da regra do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), o qual será descontado 5% (cinco por cento) em folha de pagamento.

Parágrafo quinto: O pagamento do benefício no efetivo exercício do trabalho, não sendo aos empregados afastados, conforme política da Empresa.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE**

Visando preservar as condições oferecidas pela empresa que subsidia, ou venha subsidiar, total ou parcialmente, o transporte dos seus empregados, cuja localização não esteja coberta por linhas regulares de transporte coletivo urbano, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado além daquela estabelecida pela Legislação que instituiu o Vale-Transporte (Leis 7.418/85 e 7.619/87 e Decreto 95.247/87).

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO-CRECHE**

A empresa adotará o sistema de Reembolso-Creche, a fim de cobrir as despesas efetuadas com o pagamento da creche legalmente constituída, de livre escolha da empregada-mãe, nos seguintes termos:

- a)** Para as crianças de 0 (zero) à 6 (seis) meses de idade, a importância do referido pagamento será igual ao valor cobrado pela creche, limitado ao máximo de um salário-mínimo vigente no mês do exercício da despesa;
- b)** Para as crianças de 7 (sete) meses à 4 (quatro) anos de idade, a importância do referido pagamento será igual ao valor cobrado pela creche, limitado ao máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário-mínimo vigente no mês do exercício da despesa;
- c)** Para as crianças de 4 (quatro) à 6 (seis) anos de idade, a importância do referido pagamento será igual a 50% (cinquenta por cento) do valor cobrado pela creche, limitado ao máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário-mínimo vigente no mês do exercício da despesa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O benefício se estende ao empregado pai que possuir a guarda ou guarda compartilhada, desde que a mãe não seja também empregada da empresa e já receba o benefício.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Igualmente o benefício se estende aos empregados com relações homoafetivas, com a guarda ou guarda compartilhada, desde que um(a) dos(as) companheiros(as) não seja também empregado(a) já beneficiado(a).

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTEGRAÇÃO AO TRABALHO**

Quando da admissão na empresa, o empregado deverá receber um treinamento de integração ao trabalho, nele contido, principalmente, instruções referentes a medicina, segurança e higiene no trabalho.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, por escrito, a falta grave cometida.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO-DESEMPREGO**

Na descaracterização da justa causa em Juízo, o pagamento do seguro-desemprego dar-se-á mediante o preenchimento dos requisitos previstos na Lei 7.998/90. O referido pagamento será considerado uma indenização e não gerará nenhum outro reflexo de natureza trabalhista.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Fica estipulado que o pagamento das verbas rescisórias, quando do Aviso Prévio trabalhado/Indenizado ou por término de contrato, será colocado à disposição do empregado nos termos do parágrafo 6º do artigo 477.

**§ 1º.** O não cumprimento por parte da empresa dos prazos referidos nesta cláusula, fica aquela obrigada a pagar ao empregado a multa estabelecida em Lei, ressalvado o não comparecimento do empregado para receber o valor que lhe é devido, no dia e hora previamente estabelecido.

**§ 2º.** O empregado poderá renunciar ao recebimento da mora estabelecida no parágrafo anterior, em favor do Sindicato dos Trabalhadores, para aplicação em Assistência Social.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO

Fica estabelecido entre as partes que as rescisões de contrato de trabalho superiores a um ano poderão, de forma facultativa, ser homologada pelo Sindicato dos Trabalhadores, por iniciativa da empresa ou do empregado.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Para os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos consecutivos de serviço na empresa, o Aviso Prévio Especial a ser concedido pela empresa será de 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo Único:** O período excedente ao previsto no inciso II do Art. 487 da CLT, corresponderá a uma indenização especial, e em nenhuma hipótese importará em dilatação do tempo de serviço do empregado para quaisquer outros fins.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa de quaisquer uma das partes, o empregado que manifestar, por escrito, o interesse de não cumprir, parcial ou totalmente, o Aviso Prévio, ficará dispensado do seu cumprimento, abrindo mão do respectivo pagamento, bem como do tempo e seus reflexos nas verbas rescisórias.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

## ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - APRENDIZES

Os aprendizes, assim considerados aqueles entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos, que demandem formação profissional conforme relação de ofícios e ocupações estabelecidos pelo SENAI, serão contratados mediante contrato de trabalho especial, por prazo determinado de até 2 (dois) anos, observada a Lei nº. 10.097, de 19.12.2000.

**Parágrafo único:** Para fins de atendimento ao disposto no art. Art. 429 da CLT, deverá servir de base de cálculo para contratação de aprendizes a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, exclui-se da base os empregados afastados, os próprios aprendizes e os contratos por prazo determinado.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

## QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Não será computado na jornada de trabalho, e tampouco considerado tempo à disposição ou hora extraordinária, o período, horas ou dias, em que o empregado estiver atendendo cursos, programas ou seminários para seu treinamento ou para seu aprimoramento pessoal / profissional, proporcionados e custeados pelo empregador ou por terceiros, salvo nos casos em que o empregado, por escrito, e previamente, se manifeste no sentido de não pretender participar do evento, por entendê-lo desnecessário ao seu currículo profissional.

**Parágrafo único:** Para os cursos e treinamentos legalmente obrigatórios para o exercício da função serão considerados como horas trabalhadas, sendo as horas extraordinárias de até duas para o banco de horas, e as que ultrapassarem pagas como horas extras.

## ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO NA CTPS

Será anotada na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, respeitada a nomenclatura ou estrutura de cargos da empresa.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES

Será anotada na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, respeitada a nomenclatura ou estrutura de cargos da empresa.

## ESTABILIDADE GERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Será garantido o emprego ou salário nas seguintes condições:

- a)** ao empregado que tenha sido afastado do emprego, por acidente do trabalho, na vigência da Lei nº. 8.213/91, por um período de doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário;
- b)** ao empregado em gozo de auxílio-doença previdenciário superior a 120 (cento e vinte) dias, durante os 75 (setenta e cinco) primeiros dias que sucederem a alta médica concedida;
- c)** ao empregado, durante os 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores ao tempo mínimo necessário à aquisição do direito a aposentadoria especial ou por tempo de serviço, desde que tenha mais de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e tenha comunicado à empresa por escrito, até a data do desligamento, seu tempo efetivo de contribuição à Previdência Social. Adquirindo-se o direito a aposentadoria proporcional ou integral, extingue-se a garantia.
- d)** ao empregado que retornar ao trabalho após as férias individuais, por um período igual ao que ficar afastado em férias, limitado ao máximo de 30 (trinta) dias. Não serão considerados, para contagem do período de garantia previsto no caput, as férias vencidas e o aviso prévio.

**§ 1º.** O contrato de trabalho poderá ser rescindido, mediante o pagamento do prazo estabelecido como garantia de emprego, sem, entretanto, contá-lo como tempo de serviço.

**§ 2º.** Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de: . rescisão contratual por justa causa; . acordo entre as partes; . pedido de demissão; . rescisão antecipada ou término, do contrato de trabalho por prazo determinado.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão do Acordo Coletivo de Trabalho, terá direito a uma Indenização Adicional equivalente a um salário mensal (Art. 9º da Lei nº 7.238/84).

**Parágrafo Único:** Esclarece-se que se o Aviso Prévio vencer dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que se trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do Aviso Prévio ocorrer no mês da data-base (maio), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TURNOS DE TRABALHO

A empresa, em razão de suas peculiaridades técnicas, poderá adotar regime de turnos contínuos (5x1, 6x2 ou 12x36), o que for mais conveniente, elaborando previamente uma escala de folgas, com o consequente descanso do repouso semanal remunerado em dias alternados, podendo operar alternâncias de turnos, desde que entre uma mudança e outra ocorra um período mínimo de 30 dias, não resultando com isso qualquer enquadramento nas disposições do inciso XIV, do artigo 7º, da Constituição Federal.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA OPERAÇÃO DE TELEMARKETING

Os empregados que exerçam atividades de teleatendimento, telemarketing ou call center no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador, terão sua jornada do sábado compensada durante a semana e contarão com a jornada diária sete horas e doze minutos (7h:12m) de segunda a sexta-feira, acrescidos de uma hora (1h) de intervalo para repouso e alimentação nos termos do artigo 71 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** Permanece o direito dos intervalos de 10 minutos no início e 10 minutos no término da jornada para pausas ergonômicas, intervalos estes considerados tempo de trabalho, conforme regramento constante na portaria n. 9/2007 (anexo II da NR-17) do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Segundo:** A jornada de trabalho semanal dos empregados permanecerá de 36 horas nos termos da NR 17, sendo que qualquer realização de horas extras fora da jornada normal dos empregados deverá seguir a regra do acordo coletivo vigente.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As horas excedentes à jornada diária serão compensadas pela correspondente diminuição em outros dias, desde que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de duas horas diárias, independentemente de acordo de compensação de horas, nos termos do artigo 59, § 2º, da CLT, com a redação dada pela MP 2164.

**Parágrafo Primeiro:** Para o empregado que tenha jornada contratual entre segunda a sexta-feira, havendo trabalho aos sábados, as 4 (quatro) primeiras horas irão para banco de horas, e as demais, se houver, serão pagas.

**Parágrafo Segundo:** As horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que esses dias sejam considerados de folga para os empregados, ficarão excluídas deste regime.

**Parágrafo Terceira:** O saldo de horas em favor do empregado existente em 15/07/2024 será quitado no mês de julho de 2024, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento). Já o saldo de horas existente em favor da empresa ficará para a próxima vigência do Acordo Coletivo.

**Parágrafo Quarto:** O saldo de horas em favor do empregado existente em 15/01/2025 será quitado no mês de janeiro de 2025, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento). Já o saldo de horas existente em favor da empresa ficará para a próxima vigência do Acordo Coletivo.

**Parágrafo Quinto:** Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho sem a compensação integral da jornada extraordinária, de acordo com esta Cláusula, deverá a empresa efetuar o pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão e de acordo com o adicional estabelecido na Cláusula Nona.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS EM FERIADOS

A empresa poderá estabelecer, quando o processo de produção assim o permitir, horários de trabalho de modo a compensar dias úteis intercalados com feriados e fins de semana mais prolongados.

**§ 1º.** Será válido o Acordo para todos os empregados, desde que conte com a aprovação da maioria dos empregados da empresa ou de setores específicos, inclusive para menores.

**§ 2º.** Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no Art. 413 da CLT.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS

A empresa, desde que compense o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerará como extras as horas resultantes dessa prorrogação, se algum feriado recair no sábado, assim como não exigirá que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado de segunda à sexta-feira.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO ESPECIAL

Os empregados da empresa concordam, com a anuência do Sindicato Laboral, em fazer uma escala de revezamento para trabalho ao final de semana de forma que cada um trabalhe apenas um final de semana no mês.

**Parágrafo Primeiro:** Quando o empregado trabalhar no final de semana o sábado obedecerá a regra do banco de horas;

**Parágrafo Segundo:** O trabalho prestado ao domingo será compensado com a folga na segunda-feira subsequente.

**Parágrafo Terceiro:** A troca do domingo deverá acontecer apenas uma vez no mês, havendo necessidade de trabalho em dois domingos, o segundo domingo será pago no percentual da lei, bem como haverá a folga na segunda-feira subsequente.

**Parágrafo Quarto:** Havendo aderência dos setores interessados no **REGIME DE COMPENSAÇÃO ESPECIAL**, deverá o Sindicato ouvir os colaboradores envolvidos e realizar votação para aprovação da viabilidade do sistema, sendo sempre aprovado pela maioria simples dos envolvidos.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO

Será facultado à empresa, desde que possua refeitório com fornecimento de alimentação e desde que o processo operacional assim o permita, estabelecer um intervalo inferior a 1 (uma) hora para descanso e refeição, não computado na jornada de trabalho. A empresa celebrará Acordo com seus empregados, desde que conte com a aprovação da maioria dos empregados da empresa ou de setores específicos.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DO PONTO NOS INTERVALOS

A empresa poderá desobrigar o empregado do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão-ponto, ou, em substituição, assinalar no cartão-ponto o referido intervalo.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NO REGISTRO DE PONTO

Fica estipulado a tolerância de variação do registro da marcação do ponto em um total de 20 minutos diários, para horas a menos e para a mais, levando em consideração os registros da entrada, da saída e do intervalo, sem prejuízo ao empregado, inclusive em relação ao repouso semanal remunerado.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão-ponto antes do final do mês.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A empresa poderá adotar sistema eletrônico de controle da jornada de trabalho, nos termos do art. 74, da CLT, e Portaria GM/MTb 1120, de 08.11.95, reconhecendo o empregado a jornada anotada, tacitamente, independentemente de assinatura, se não houver manifestação em contrário, no prazo de 72 (setenta e duas) horas úteis, após o recebimento do respectivo pagamento pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro:** É facultado a empresa adotar sistema alternativo de controle de jornada nos termos da portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho, ficando também acordado a não necessidade de impressão do “Comprovante de Registro do Ponto do Trabalhador”, nos termos do artigo 77 da Portaria 671/2021 também do Ministério do Trabalho,

**Parágrafo Segundo:** Com adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho (REP-A) de que trata a Portaria nº 671 de 08/11/2021, fica acordado que a EMPRESA está liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria. Podendo utilizar-se de outros meios telemáticos que confirmam validade conforme o referido artigo.

**Parágrafo Terceiro:** Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, a Empresa poderá efetuar o fechamento do cartão de ponto com a antecedência necessária para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste Acordo.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FUNÇÕES DE CONFIANÇA, ATIVIDADES EXTERNAS E ESPECIALISTAS

Os empregados que exercem funções de serviço externo, tais como vendedores, motoristas, assistentes técnicos e outros, não subordinados a controle de horário de trabalho conforme disposto no inciso I do Art. 62 da CLT, ficam excluídos do controle de horário utilizado na empresa.

**Parágrafo Primeiro:** As partes reconhecem a existência de empregados com função/cargo de coordenador, bem como especialistas, os quais de fato não cumprem um horário pre-determinado de trabalho, por isso indica-se que os referidos cargos/funções se enquadrem como funções de confiança nos termos do artigo 62, II da CLT

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que exercem suas funções predominantemente de forma não presencial, tais como Home Office e teletrabalho não estarão sujeitos a controle de jornada.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Além das ausências autorizadas por Lei, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

- a) até 3 (dias) consecutivos em caso de falecimento de sogro, sogra, filhos, cônjuge e pais mediante comprovação;
- b) até 6 horas por semestre, na vigência da ACT, para realizar consultas médicas de rotina as quais não causem afastamento por atestados médicos. Para tanto o empregado deverá alinhar com o gestor;
- c) até 1(um) dia por ano para consulta ou internação de filho até 14(quatorze) anos; e,
- d) até 1(um) dia por ano para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a) e pais do empregado(a).
- e) acompanhamento de filho enfermo, até 12 anos, com atestado médico da criança e em trabalho remoto.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

As faltas ao trabalho do empregado estudante em dias de provas ou exames obrigatórios, cujos horários coincidam com o horário de trabalho, serão abonadas pela Empresa, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação posterior no mesmo prazo, após a ocorrência.

### JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO MENOR

Fica a empresa autorizada a prorrogar o horário de trabalho do menor, até 2 (duas) horas diárias, mediante documento assinado entre o empregado e a empresa, desde que seja observado o Art. 413 da CLT, sem que isto seja considerado trabalho extraordinário. O excesso de trabalho diário objetiva compensar a diminuição ou suspensão do trabalho aos sábados.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TEMPO DISPENDIDO PARA A TROCA DE UNIFORME

O tempo dispendido pelo empregado para a troca de uniforme, assim entendido o tempo necessário para tal fim, no início e no término da jornada de trabalho, não será considerado como a disposição do empregador.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início das férias não poderá acontecer no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**Parágrafo Único:** Poderá a empresa, em caso de férias coletivas, antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo aqueles que ainda não façam jus a concessão, compensando-se esta antecipação quando adquirir o direito.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Nos termos do artigo 134, §1 da CLT, fica facultado o fracionamento de férias por solicitação do empregado e aprovação do empregador.

**Parágrafo Primeiro:** O abono salarial somente será concedido com a solicitação do empregado e para o caso de utilização do período completo. (30 dias sendo 20 de férias e 10 de abono).

**Parágrafo Segundo:** A solicitação do fracionamento deverá acontecer com, no mínimo, 60 dias do período de gozo.

**Parágrafo terceiro:** O terço constitucional será pago na proporção da solicitação escolhida pelo empregado.

**Parágrafo Quarto:** Ressalvam-se as questões de proporcionalidade dos dias de direito de férias nos termos do artigo 130 da CLT.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORME E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

A empresa, exigindo o uso de uniformes e equipamentos de segurança, fica adstrita a fornecê-los sem ônus para os empregados.

**§ 1º.** O fornecimento dos EPI's adequados, implica na obrigação do empregado em usá-los, sob pena de caracterizar o descumprimento das Normas de Segurança e ser responsabilizado pelo ressarcimento do valor da penalidade eventualmente imposta à empresa pelo Órgão Fiscalizador.

**§ 2º.** O empregado se obriga a manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano, devolvendo-os sempre que solicitado.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A empresa reconhecerá como válidos os atestados médicos e odontológicos que forem emitidos pelos profissionais contratados pelo Sindicato, desde que ela própria não mantenha convênio de Assistência

Médica e Odontológica, caso em que prevalecerão os atestados expedidos pela conveniada e tal reconhecimento estará sempre condicionado à aprovação dos atestados pelos facultativos da empresa.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ENTREGA DOS ATESTADOS

A entrega de atestados deverá ocorrer no prazo de 48hs úteis da ocorrência, respeitando sempre as excepcionalidades.

## RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO

A empresa se compromete a colaborar na sindicalização de seus empregados e recolherá ao Sindicato as mensalidades e outras contribuições expressamente autorizadas, até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

### LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa concederá licença remunerada a seus empregados que sejam dirigentes sindicais, não afastados de suas funções na empresa, pelo prazo máximo de 3 (três) dias durante a vigência do presente Acordo Coletivo, para estes participarem de reuniões, simpósios, congressos e conferências, representando o Sindicato profissional, devendo a empresa ser comunicada, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Tendo o Sindicato, através de sua Assembleia Geral, regularmente convocada, aprovado os valores e rateio para a "Contribuição Assistencial", prevista no inciso IV, do art. 8º da Constituição Federal, a Empresa deverá descontar de seus empregados o equivalente ao percentual de 2,00% (dois por cento), sendo 1% (um por cento) sobre os salários nominais do mês de julho de 2024 e 1% (um por cento) sobre os salários nominais do mês agosto de 2024, limitado a R\$ 155,73 (cento e cinquenta e cinco reais e setenta e três centavos) por parcela, sendo que tais descontos deverão constar discriminativamente nos comprovantes salariais.

**Parágrafo Primeiro:** Fica garantido o direito à oposição ao desconto previsto nesta cláusula, deste a finalização da assembleia de pauta de reivindicações até os próximos 10 dias corridos, dando tempo ao processamento pela setor de folha de pagamento da empresa. A oposição será realizada de forma pessoal perante o Sindicato Laboral, por carta de próprio punho, em duas vias, para que uma via após protocolo da entidade, seja entregue a Empresa.

**Parágrafo Segundo:** Os valores descontados deverão ser recolhidos a favor do Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto. Os valores recolhidos fora do prazo deverão ser corrigidos monetariamente, mais juros de 1% (um por cento) ao mês, mais multa de 10% (dez por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias e mais 2% (dois por cento), por mês subsequente.

**Parágrafo Terceiro:** O desconto é de inteira responsabilidade do Sindicato, sendo a Empresa mera repassadora das importâncias descontadas, devendo qualquer reclamação do trabalhador ser dirigida ao Sindicato profissional da categoria.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

A empresa permitirá a utilização de Quadro de Avisos pela entidade sindical representante da categoria da qual pertence seus empregados, para a fixação de editais, comunicados e informações tendentes a manter os empregados atualizados em relação aos assuntos de seus interesses, desde que devidamente assinados pelo Sindicato e previamente autorizados pela empresa.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SOLUÇÕES DE DIVERGÊNCIAS

Visando aprimorar as relações de trabalho, havendo divergências entre os acordantes na aplicação de cláusulas do presente Acordo ou qualquer outro assunto de interesse da categoria, as partes comprometem-se a negociar as discordâncias, antes de propor demandas administrativas e judiciais.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho, no que couber, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CLÁUSULAS SOCIAIS

Fica estipulado que a vigência do presente instrumento é de 2 (dois) anos, para as cláusulas sociais, mas que será iniciado uma nova negociação de todas as cláusulas a partir de maio de 2025.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DADOS PESSOAIS – LGPD

Considerando a) que o presente Acordo Coletivo de Trabalho é firmada pelas partes com respaldo em suas respectivas assembleias gerais extraordinárias; b) o disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal c/c Art. 611-A da CLT; e c) a necessidade da empresa em fornecer dados pessoais de seus empregados ao Sindicato Laboral (STIALIM) por força do que consta no presente instrumento coletivo de trabalho; resta estabelecido que o Sindicato Laboral (STIALIM) assume compromisso em respeitar integralmente o previsto na Lei nº 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), responsabilizando-se, única e exclusivamente, por quaisquer atos ou omissões que vierem a ser praticados por si, seus Diretores, dirigentes, empregados, prepostos e/ou terceiros, nos âmbitos civil, trabalhista e/ou criminal, atinentes a qualquer tratamento realizado em desconformidade com o previsto na referida Lei, devendo ser tratados, única e exclusivamente, para fins de operacionalização e/ou atendimento das cláusulas instituídas no presente instrumento.

Parágrafo Único: A Empresa deverá remeter à entidade, sempre que solicitado, por meio eletrônico ou impresso, os número de empregados (geral e por setor), a quantidade de empregados desligados; os dados contratuais e pessoais de empregados sócios do Sindicato (ficha de adesão e atualização), informações dos valores retidos a favor do Sindicato e outras informações autorizadas pelo(a) empregado(a).

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

Fica estabelecida a multa de 5% (cinco por cento) do salário do empregado envolvido, além da correção monetária, vigente à época da infração, pelo descumprimento de qualquer Cláusula do presente Acordo, revertendo em favor da parte prejudicada, além de responder pelas custas processuais e honorários advocatícios, com exceção das cláusulas que já contenham a sua própria penalidade.

**Parágrafo Único:** Sua aplicação só se efetivará após prévia notificação com prazo de 30 (trinta) dias para a sua regularização.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - BENEFÍCIOS SUBSIDIADOS

Fica convencionado que os benefícios subsidiados oferecidos aos empregados, tais como, assistência médica/odontológica, plano de previdência privada, seguro de vida em grupo, e outros, por força deste Acordo, legislação ou por iniciativa da empresa, não constituem em salário "in natura", para quaisquer efeitos.

**Parágrafo único:** O auxílio alimentação fornecido pelas empresas seja na forma de ticket, vale ou cesta de alimentos, não terá caráter salarial, e sempre será considerado como verba indenizatória. A habitação, o automóvel ou similares e o telefone, concedidos pelas empresas aos empregados, sempre que feitos de forma a facilitar o trabalho, e ainda que utilizados para fins particulares não serão considerados salário para qualquer efeito legal.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O valor das contribuições efetivamente pago pela empresa relativo a prêmio de seguro de vida em grupo, não se incorpora aos salários dos empregados para quaisquer fins, notadamente ao que se refere o Art. 214, XXV, do Decreto 3.048, de 06.05.99, com a redação dada pelo Decreto 3.265, de 29.11.99.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para fins de atendimento ao disposto no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, deverá servir de base de cálculo a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, exclui-se da base os empregados afastados, os próprios PCD's e os contratos por prazo determinado.

}

ANTONIO WILSON IESKI JUNIOR  
PROCURADOR  
BUNGE ALIMENTOS S/A

ANTONIO WILSON IESKI JUNIOR  
PROCURADOR  
BUNGE ALIMENTOS S/A

ORONDINA DOS SANTOS  
SECRETÁRIO GERAL  
SID DOS TRAB NAS IND DE ALIM BEB FUMO E AFINS BLUMENAU

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

[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>.

