

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002700/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/09/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041074/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.109821/2020-01  
DATA DO PROTOCOLO: 27/08/2020

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

SIND TRAB EM COOPERATIVAS AGRICOLAS AGROP E AGRO-INDUSTRIAIS DE CASCAVEL E REGIAO, CNPJ n. 72.292.931/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAIR SPANHOL;

E

LAR COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, CNPJ n. 77.752.293/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IRINEO DA COSTA RODRIGUES e por seu Vice - Presidente, Sr(a). URBANO INACIO FREY;

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 2020 a 31 de maio de 2022 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) **Todos os Trabalhadores em Cooperativas**, com abrangência territorial em **Assis Chateaubriand/PR, Braganey/PR, Cafelândia/PR, Campo Bonito/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Diamante do Sul/PR, Formosa do Oeste/PR, Guaraniaçu/PR, Ibema/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Nova Aurora/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Tupãssi/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO PARA CÉU AZUL

O salário normativo, a partir de 01 de junho de 2.020, para os funcionários que praticarem 220 horas mensais será de em **R\$ 1.045,00** (um mil e quarenta e cinco reais).

4.1  O piso salarial mensal para o aprendiz será por hora, com base em **R\$ 1.045,00** (um mil e quarenta e cinco reais)

4.2 - Para os funcionários que exerçam atividades de empacotadores, o piso salarial mensal inicial será de **R\$ 1.057,44** (um mil, cinquenta e sete reais e quarenta e quatro centavos).

4.3 - Aos demais funcionários não abrangidos nos itens anteriores o piso salarial mensal será de **R\$ 1.308,80** (um mil trezentos e oito reais e oitenta centavos).

4.4 - Para os funcionários contratados com carga horária diferente da constante do "caput", o salário será calculado proporcionalmente com base no salário normativo dos funcionários contratados com carga horária mensal de 220 horas.

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO PARA CASCAVEL**

5.1 " O piso salarial mensal para o Aprendiz será pago por hora com base no valor do Salário Mínimo Nacional em vigor, atualmente em **R\$ 1.045,00** (Um mil e quarenta e cinco reais);

5.2 " Para os funcionários que exerçam atividades na Unidade Industrial de Aves, o piso salarial mensal será de **R\$ 1.283,14** (um mil duzentos e oitenta e três reais e quatorze centavos).

5.3 - Para os funcionários contratados com carga horária diferente da constante do "caput", o salário será calculado proporcionalmente com base no salário normativo dos funcionários contratados com carga horária mensal de 220 horas, conforme previsto no "caput";

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de junho de 2020, será aplicado um reajuste de **2,05%** sobre o salário base de maio de 2020.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - BÔNUS POR TEMPO DE SERVIÇO E BÔNUS PLANO DE SAÚDE**

7.1" O funcionário que tenha mais de quatro anos ininterruptos de trabalho e receba uma remuneração limitada ao valor de **3.601,68** (três mil, seiscentos e um reais, sessenta e oito centavos), receberá mensalmente um Bônus por Tempo de Serviço, no valor de **R\$ 30,00** (trinta reais).

7.2" O funcionário que tenha mais de três meses ininterruptos de trabalho, desde que aderido ao Plano de Saúde Empresarial, receberá um Bônus Plano de Saúde mensal de **R\$ 45,00** (quarenta e cinco reais).

7.3- O funcionário deixará de receber o Bônus Plano de Saúde, quando ocorrer o seu afastamento da empresa, seja por doença em prazo superior a noventa dias ou em caso de encerramento do seu contrato de trabalho.

**Parágrafo Único** - As referidas gratificações terão natureza indenizatória, de modo que não incorporarão ao salário para efeitos de remuneração.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PRÊMIO PRODUTIVIDADE**

Os trabalhadores no cargo de assistente de linha de produção da Unidade Industrial de Aves 2 e que receba uma remuneração limitada a **R\$ 3.601,68** (três mil, seiscentos e um reais e sessenta e oito centavos), terá direito ao recebimento mensal de um prêmio denominado de **Prêmio Produtividade** no valor de **R\$ 131,28** (cento e trinta e um reais e vinte e oito centavos) e proporcional aos dias trabalhados, contados da data de sua admissão.

8.1 - Fica convencionado que deixará de receber o referido Prêmio Produtividade o trabalhador que for trocado de cargo;

8.2 - O trabalhador que tenha uma falta no trabalho receberá cinquenta por cento (50%) do valor do Prêmio Assiduidade.

8.3 - O trabalhador que tiver duas ou mais faltas não receberá o Prêmio Assiduidade.

8.4 - Será considerada falta qualquer ausência do trabalhador, seja ou não justificada, assim como também a falta decorrente de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

## **CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIOS DIF, SANGRIA, CORTE E HIGIENIZAÇÃO □ UIA II**

Os trabalhadores da Unidade Industrial de Aves 2 e que exerçam atividades nos setores de inspeção e aproveitamento de carcaça no Serviços de Inspeção Federal (SIF), setor de cortes nas seguintes funções: desossa de perna e cone, sangria e higienização pré-operacional receberão Prêmio no valor de **R\$ 83,53** (oitenta e três reais e cinquenta e três centavos) de acordo com avaliação de desempenho realizada mensalmente.

## **CLÁUSULA NONA - TEMPO DE TROCA DO UNIFORME**

O tempo gasto para troca de uniforme, dentro das dependências da Unidade Industrial de Aves, no início, meio e fim da jornada de trabalho fica estipulado no máximo em 10 (dez) minutos diários para todas as atividades e será pago como hora extra, em consonância com a Normativa do Ministério do Trabalho.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - CESTA BÁSICA**

6.1 Unidades do município de Céu Azul: Será concedido um Vale - Cesta Básica no valor mensal de **R\$ 210,00** (duzentos e dez reais) aos funcionários, desde a sua admissão e proporcional aos dias trabalhados, que recebam mensalmente salário base até **R\$ 6.101,06** (seis mil, cento e um reais, seis centavos) e que será pago através de Cartão Magnético (Larcad), para aquisição de produtos alimentícios, de higiene pessoal e limpeza.

6.2 □ Unidade Industrial de Aves 2 □ Cascavel; será concedido um Vale - Cesta Básica no valor mensal de **R\$ 250,00** (duzentos e cinquenta reais) aos funcionários, desde a sua admissão e proporcional aos dias trabalhados, que recebam mensalmente salário base até **R\$ 6.101,06** (seis mil, cento e um reais, seis centavos) e que será pago através de Cartão Magnético, para aquisição de produtos alimentícios, de higiene pessoal e limpeza.

6.3 - Essa verba terá natureza indenizatória e não incorporará ao salário para efeitos de remuneração.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE AOS EMPREGADOS**

O transporte dos funcionários, ou qualquer subsídio a este título pela empresa, tais como vale-transporte, passagem, cartão eletrônico, pagamento de quilometragem em veículo próprio do empregado, não será considerado para fins salariais, nem gerarão quaisquer outros efeitos ou direitos trabalhistas, fiscais e previdenciários, inclusive não será considerado como horário *in itinere*.

13.1 -O Vale Transporte será subsidiado pelo funcionário em **3% (três por cento)** do salário base, com base na Lei 7.418/85.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

A funcionária que estiver amamentando seu filho terá o direito a um Auxílio Creche no valor mensal de **R\$ 150,73** (cento e cinquenta reais e setenta e três centavos) por filho, até que ele complete o sexto mês de vida.

18.1 - A funcionária deverá solicitar, por escrito, o Auxílio-Creche a partir do nascimento do filho até trinta dias do seu retorno ao trabalho, sob pena de perder o seu direito.

18.2 - Esse bônus será pago em substituição a forma e período de amamentação prevista no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes práticos e ambientação do candidato a respectiva vaga deverá obedecer aos seguintes critérios: a) a realização de testes práticos e ambientação não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias; b) se a cooperativa possuir refeitório próprio no local, fornecerá alimentação aos candidatos em teste.

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

#### **Avaliação de Desempenho**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROMOÇÃO**

Toda e qualquer promoção será precedida de Estágio Probatório de 60 (sessenta) dias nas funções do novo cargo, servindo este período para aferição das condições e aptidões para o seu exercício. Aprovado no estágio probatório haverá alteração salarial no mês subsequente. Não aprovado no Estágio Probatório não haverá alteração salarial.

#### **Estabilidade Aprendiz**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS COTAS DE APRENDIZAGEM**

Em consonância com o Art. 611-A da CLT, não se aplicará os percentuais das cotas previstas no Art.429 da CLT, quanto a base de cálculo das funções relacionadas a Magarefe de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), Grupo 8485, e ainda de todas as atividades que sejam consideradas insalubres e perigosas de acordo com Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT).

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TELETRABALHO, REGIME DE SOBREAVISO E TRABALHO INTERMITENTE**

A empresa poderá contratar trabalhadores sob os regimes de teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente de acordo com as regras estabelecidas no contrato individual de trabalho.

#### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REVISTA**

Em caso de revista aos empregados, esta será realizada em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

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

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BANCO DE HORAS □ COMPENSAÇÃO**

Banco de Horas o qual se compreende pela armazenagem de horas trabalhadas além da jornada normal diária de trabalho, sem o pagamento do adicional de hora extra.

12.1 - O excesso de hora poderá ser compensado no próprio mês ou nos meses subsequentes, desde que não ultrapasse o dia 31 de maio de 2.021;

12.2 - O excesso de horas feito num dia limitada em duas horas, poderá ser compensado pela correspondente diminuição das horas em qualquer outro dia, desde que não exceda ao período máximo de um ano, e a soma das jornadas semanais de trabalho previstas não ultrapassem o limite de dez horas diárias;

12.3 - Poderá ser implementada a Jornada de Trabalho em Regime de Compensação de 08h48min diárias com duas folgas semanais, sendo uma preferencialmente aos domingos e outra a ser definida de acordo com a escala de folga semanal de cada funcionário, respeitando o intervalo para repouso e alimentação;

12.4 -As horas extras que farão parte do Banco de Horas, serão compensadas na proporção de 1x1 (uma hora trabalhada por uma hora compensada);

12.5 - A compensação da jornada de trabalho será definida por escrito entre o funcionário e a Lar, através de um Termo de Compensação;

12.6 - As faltas, dispensas e ausências acordadas através do Termo de Compensação, farão parte do Banco de Horas;

12.7 - O funcionário que tiver crédito acima de 30 horas no banco de horas, poderá solicitar a compensação dessas horas, de forma parcial ou total;

12.8 -As faltas não justificadas e suspensão serão tratadas como ocorrência disciplinar, sujeitas ao desconto e penalidades previstas em Lei e no regulamento interno da Lar e não farão parte do Banco de Horas;

12.9 -Nos domingos e feriados trabalhados as horas excedentes serão pagas com adicional de 100%, ou seja, não poderão ser lançadas no Banco de Horas.

12.10-O saldo das horas trabalhadas será demonstrado ao funcionário no holerite de pagamento mensal.

12.11-Na rescisão do contrato de trabalho será apurada o saldo de horas e havendo saldo credor serão pagas como horas extras com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

12.12  Se ao final da data base houver saldo negativo de horas, estas horas serão zeradas. Desta forma têm se cumpridas as exigências legais.

12.13 - A critério da Lar, o trabalho intercalado entre feriados e finais de semana e vice-versa, e ainda nos casos fortuitos ou força maior e desde que as atividades permitam, poderá permutar esses dias de trabalho. Estes serão compensados a critério da empresa no prazo de 60 dias, anterior ou posterior a essa troca, comunicando ao Sintrascop;

12.14 - Eventuais prorrogações da jornada de trabalho, além do horário estabelecido para a compensação, não descaracteriza o acordo individual e ou coletivo de compensação, bem como o sistema de banco de horas, considerando-se como horas suplementares somente as que efetivamente ultrapassarem a jornada diária pactuada para efeito de compensação;

12.15  A Lar poderá adotar outras modalidades de compensação de jornada, com redução parcial ou total das horas normais em quaisquer dias da semana e o respectivo acréscimo em outro, desde que respeitado o limite semanal pactuado em contrato de trabalho.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DE CONTROLE E ANOTAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Será dispensado o controle e anotação de jornada de trabalho em cartão de ponto dos empregados que exerçam atividade externa, inclusive das áreas técnicas das áreas agronômicas e veterinárias, incompatível com a fixação de horário de trabalho e também dos que exerçam cargos de gerentes, supervisores, coordenadores e encarregados de setores, conforme previsão no contrato de trabalho e anotação na CTPS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO REGISTRADOR ELETRÔNICO DE PONTO REP**

Com a adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25/02/2011, a cooperativa fica liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto  REP, previsto no artigo 31 da Portaria GM/MTE nº 1.510, de 21/08/09.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO E ESCALA**

Serão válidos os horários de trabalho em Escala de Folga Semanal, observando a jornada de trabalho semanal e mensal contratada.

16.1 - Para o trabalho sob o sistema de Escala de Folga Semanal, será elaborada uma Planilha de escala, sendo obrigatoriamente afixada nos Quadros de Avisos, para que no início do mês os funcionários tenham

conhecimento de seus dias de folga na semana;

16.2 - Poderá ser elaborada e aplicada escala 5x1, a qual consiste em trabalhar cinco dias com folga no sexto dia;

16.3 - Poderá ser elaborada e aplicada escala 6X2, a qual consiste em trabalhar seis dias com folga no sétimo e oitavo dia, compensando assim todos os domingos e feriados no ano;

16.4 - Poderá haver trabalho aos Domingos e feriados, na forma abaixo:

16.4.1 O repouso semanal remunerado deverá coincidir com domingo, no mínimo uma vez no período máximo de quatro semanas para os serviços em setores do comércio e de serviços, e de no mínimo uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial;

16.4.2 O trabalho aos domingos e feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.

16.5 - Modificar o turno de trabalho, sem que isso constitua turno de revezamento, comunicando o funcionário por escrito, por qualquer meio de comunicação, inclusive whats App ou e-mail;

16.6 - Fica facultada a Lar, a convocação de seus empregados para executar trabalhos em repouso semanal remunerado e feriados, em razão da perecibilidade e sazonalidade dos produtos;

16.8 - Os feriados e repouso semanais remunerados (DSR) poderão ser trocados, antecipados ou postergados por um dia comum de trabalho, devendo tal ato ser comunicado por escrito ao Sindicato Laboral, junto com relação nominal dos empregados que realizarão a troca, sendo que estes não farão parte do banco de horas;

16.9 - Não será considerada hora noturna reduzida, quando for pago o Adicional Noturno de **38%** (trinta e oito por cento) sobre a jornada laborada de 60 minutos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE**

Com fulcro no Artigo 443 da CLT em seu parágrafo terceiro, fica estabelecido a modalidade de contrato de trabalho intermitente aplicando-se para todas as áreas da Cooperativa mediante as regras estabelecidas nas cláusulas seguintes.

26.1O salário normativo para os trabalhadores intermitentes a partir de 01 de Junho de 2020 será de:

R\$ 7,21 (Sete reais e vinte e um centavos) por hora trabalhada para os trabalhadores que estiverem alocados na Superintendência Negócios Agrícolas com o cargo Auxiliar Operacional;

Para os demais cargos, o salário hora deverá ser compatível com os trabalhadores mensalistas da função;

26.2 É garantido ao trabalhador intermitente todos os exames, treinamentos e EPIs necessários para a execução das funções para as quais forem contratos em condição idêntica aos trabalhadores mensalistas.

26.3A Cooperativa convocará o trabalhador intermitente por meio de comunicação eficaz com antecedência de pelo menos três dias. Recebida a comunicação o trabalhador intermitente terá um dia útil para comunicar a aceitação ou não da proposta, sendo que seu silêncio representará a recusa.

### **Parágrafo Primeiro**

A comunicação informará a atividade, o local, o período, jornada e turnos para quais o trabalhador intermitente será convocado para prestar serviços.

### **Parágrafo Segundo**



O meio de comunicação eficaz para a convocação do trabalhador intermitente será primeiramente através de ligação telefônica diretamente ao trabalhador e a convocação se dará por aceita através de notificação assinada na Unidade onde haverá prestação de serviços.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas ocorridas por motivo de doença, acidente e odontológicas, somente poderão ser justificadas através de atestado médico devidamente assinado e carimbado e de Declaração Hospitalar em caso de internamento, que deverão ser apresentados na empresa pelo funcionário ou preposto, no prazo de quarenta e oito horas, dias úteis, da sua expedição, para validação do médico do trabalho (Decreto 27.048/1949 e Lei 8.213/91), sob pena de invalidade.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TAXA ASSOCIATIVA**

A cooperativa descontará mensalmente em folha de pagamento de todos os seus empregados associados ao Sintrascop a importância equivalente a R\$ 29,00 (vinte e nove reais), devendo a mensalidade ser recolhida mensalmente, a favor do sindicato, até o quinto dia útil do mês seguinte ao desconto.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO/ALTERAÇÃO**

Em comum acordo e com a presença do Sindicato Profissional representante dos empregados, as partes poderão rescindir, ou efetuar alterações que porventura entendam necessárias deste Acordo a qualquer momento.

## **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FORO COMPETENTE**

O Foro Judicial competente para dirimir eventuais dúvidas deste Acordo Coletivo de Trabalho é o da Jurisdição trabalhista de Cascavel - PR.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

O processo de prorrogação, revisão, total ou parcial, deste Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho, com sessenta dias de antecedência de seu encerramento.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ENCERAMENTO**

Assinam o presente acordo em 02 (duas) vias de igual teor e forma, sendo este encaminhado em arquivo digital ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos termos da Instrução Normativa nº 01 e suas alterações do M.T.E., de 24 de março de 2004, e do artigo 614 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, que disponibilizará um requerimento de registro de Acordo Coletivo de Trabalho e mediante assinaturas de ambos, Lar e Sintrascop, será homologado junto ao Ministério do Trabalho e Previdência Social.

**Cascavel/PR., 31 DE JULHO DE 2020.**

**CLAIR SPANHOL**

Presidente

**SIND TRAB EM COOPERATIVAS AGRICOLAS AGROP E AGRO-INDUSTRIAIS DE CASCAVEL  
E REGIAO**

IRINEO DA COSTA RODRIGUES  
Presidente  
LAR COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL

URBANO INACIO FREY  
Vice - Presidente  
LAR COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL

**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>.