

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

Que entre si celebram, de um lado, a empresa, **VIBRA AGROINDUSTRIAL S/A - CNPJ 93586303/0014-33**, com endereço na Rua Zoelio Zola nº 1500 Bairro Montreal em Sete lagoas/MG- Cep 35.701-352 e **VIBRA AGROINDUSTRIAL S/A - CNPJ 93586303/0013-52**, com endereço na Avenida Prefeito Alberto Moura, 7271, Bairro Industrial em Sete lagoas/MG- Cep 35.702-383 neste ato representada por seu procurador, **DANIEL FURLAN**, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDÚSTRIAS DE CARNES, FRIGORÍFICOS, ABATEDOUROS, DERIVADOS E FRIOS, DE BELO HORIZONTE E REGIÃO - SINDICARNES – CNPJ 65.170.656/0001-06**, neste ato representado pelo Diretor presidente **LINDOMAR RAIMUNDO NICÁCIO**, e representando os trabalhadores da empresa alhures da base territorial em Sete Lagoas/MG, celebram o presente instrumento coletivo do trabalho, sob as cláusulas e condições seguintes:

1ª) - REAJUSTE SALARIAL - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente vigentes em 31 de dezembro de 2023, serão corrigidos a partir de 1º de janeiro de 2024, com o percentual de 4% (quatro por cento), aplicável sobre o salário de janeiro de 2024.

§ 1º - O empregado admitido após 1º de janeiro de 2024 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 31 de dezembro de 2023. Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

§ 2º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de janeiro de 2023, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

§ 3º - Tendo em vista a vigência retroativa da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que passou a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2024, as diferenças salariais decorrentes do reajuste convencionado e do novo piso salarial serão pagas em parcela única até o dia 05/06/2024.

§ 4º - A vigência da cláusula será pelo período compreendido entre 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

2ª) - PISO SALARIAL: Aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão assegurados, a partir de 1º de janeiro de 2024, o piso salarial mínimo de **R\$ 1.458,26** (um mil, quatrocentos e cinquenta e oito reais e vinte e seis centavos).

3ª) – BASE TERRITORIAL E DATA BASE - O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os trabalhadores da empresa alhures representados pela entidade sindical na cidade de Sete lagoas/MG

Parágrafo único: A data base da categoria é 1º de janeiro, de acordo com ajuste celebrado pelas partes convenientes.

4ª) – DAÇÃO DE AVISO PRÉVIO POR ESCRITO - No ato da dispensa do empregado o empregador deverá comunicá-lo, por escrito, mediante recibo na segunda via, ou, se recusado, com assinatura de testemunhas.

§1º - O descumprimento da obrigação de fazer garante ao empregado direitos como se avisado fosse, lhe sendo devidas todas as parcelas pela dispensa injusta.

§2º - Em caso de dispensa sem justa causa, a apuração do valor do aviso prévio observará as regras e parâmetros previstos na lei n.º 12.506/2011.

§3º - O empregado, readmitido no prazo máximo de 12 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

5ª) – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (LEI 6.321-76) - O empregador poderá conceder refeição aos seus empregados, seja em seu estabelecimento, por conta própria ou por conta de terceiros, observados os critérios e condições estabelecidos na Lei nº. 6.321/76 e no Decreto nº. 5, de 14/01/1991, que regulam o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

§1º: O empregador, que tenha optado pela concessão do benefício previsto nesta cláusula, poderá, a seu critério, substituir a refeição por tíquete ou vale refeição, condicionado o fornecimento do benefício aos dias efetivamente trabalhados pelo empregado.

§2º: Nos Programas de Alimentação do Trabalhador (PAT), previamente inscritos junto ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social, o benefício concedido, seja total ou parcialmente subsidiado pelo empregador, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador para qualquer efeito legal.

6ª) – VALE ALIMENTAÇÃO – A empresa concederá o auxílio alimentação aos seus empregados, “cartão alimentação”, no valor de R\$300,00 (trezentos reais).

§1º: O auxílio alimentação fica expressamente vinculado à assiduidade do empregado, ficando apenas os casos abaixo elegíveis ao recebimento se caso não forem assíduos:

1 - Falecimento do cônjuge, do pai ou mãe ou de filhos, companheiro (a) e dependente legal;

2 - Afastamento pela Previdência Social em razão de acidente de trabalho, licença maternidade e paternidade.

3 - Escalonamento apenas das faltas justificadas, acordadas com gestor previamente:

Até 4h30 de falta no mês recebe valor de R\$ 300,00

Até 8h48 de falta no mês recebe valor de R\$ 150,00

Até 18h de falta no mês recebe valor de R\$ 100,00

+ de 18h de falta no mês não recebe nenhum valor.

§2º: Para os funcionários admitidos ao longo do mês o pagamento do benefício será de forma fracionada, conforme data de admissão no mês.

§3º: O benefício concedido, será totalmente subsidiado pelo empregador, e não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador para qualquer efeito legal.

7ª) – REFEITÓRIO – VESTIÁRIOS - A empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados em cada estabelecimento que não possuírem restaurante, obriga-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmitta, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de gênero. A empresa com mais de 10 (dez) empregados fica obrigada a manter bebedouros, considerando-se cada estabelecimento, filial ou postos de serviços.

Parágrafo único: Para melhor atendimento às normas de segurança sanitária, aplicáveis aos estabelecimentos industriais do ramo, os armários individuais móveis (bolsões limpos com cadeados), utilizados pelos empregados nos vestiários, para guarda de suas roupas e outros pertences, poderão ser mantidos em local próprio sob guarda da empresa, onde são recebidos e devolvidos pelo trabalhador ao se dirigir e sair dos vestiários, respectivamente.

8ª) – UNIFORMES E EPI - A empresa obriga-se a fornecer ao empregado uniformes de trabalho, gratuitamente, com renovação proporcional ao seu desgaste, desde que seu uso seja exigido.

§ 1º – Os uniformes e equipamentos de trabalho (EPI's, inclusive) serão fornecidos mediante a devolução dos já utilizados e desgastados pelo uso, se obrigando aos empregados a devolvê-los, no estado que se encontrarem, quando deixarem o emprego, seja mediante saída espontânea ou em decorrência de dispensa imotivada ou não.

§ 2º – Os uniformes fornecidos pelo empregador poderão portar o logotipo da marca, símbolo ou qualquer forma de identificação da empresa.

§ 3º – A empresa se obriga a adquirir e exigir o uso de luva de malha de aço na mão oposta à que realiza o corte ou desossa de carnes ou alimentos em geral, de modo a protegê-la contra agentes perfurantes e cortantes.

§ 4º – A empresa se obriga a adquirir e os empregados a usar a vestimenta para proteção do corpo contra o frio para os trabalhadores que executam atividades ou operações no interior de câmaras frias/frigoríficas.

§ 5º – A empresa se obriga a dotar as câmaras frias e frigoríficas de sistema de segurança de modo a assegurar seu desbloqueio e destravamento pelo lado interno.

§ 6º - Disponibilizar escaninhos, gavetas ou cabides para guarda dos pertences pessoais dos empregados. Porém, caso a atividade exija troca de roupas, ou seja, imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, deverão ser disponibilizados armários individuais de aço, madeira, ou outro material de fácil limpeza, os quais deverão ser essencialmente individuais.

§ 7º – O empregado responsabilizar-se-á:

- A) Por estrago e danos dolosos ou extravio de uniformes, equipamentos de trabalho e EPIs disponibilizados pelo empregador;
- B) Pela devolução dos uniformes, equipamentos de trabalho e EPIs já utilizados e desgastados, ou não, pelo uso, no estado em que se encontrarem, quando deixarem o emprego, seja mediante saída espontânea ou em decorrência de dispensa imotivada ou não.

9ª) - CIPAA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO - O Presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPAA, serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, quando a fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPAA, desde que seja realizada no horário administrativo, compreendido entre 8:00 e 17:00 horas, de segunda a sexta-feira.

§1º - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro da CIPAA, o acompanhamento poderá ser feito pelo Presidente ou Vice-Presidente da CIPAA.

§2º - As empresas estabelecerão mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.

- a) O Período de inscrição deverá ser 15 (quinze) dias uteis no mínimo.
- b) As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo.
- c) Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na célula.
- d) As empresas se comprometem a divulgar a seus empregados a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da CIPAA, no prazo de 24h após o encerramento das inscrições.
- e) As empresas que permitirem a seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos deverão dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.
- f) As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPAA em exercício na data de sua realização.
- g) O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição.
- h) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.
- i) Nos dias da reunião da CIPAA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para reunião.

10ª) – TRANSPORTE NO CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO - O empregador se obriga a garantir o transporte gratuito ao trabalhador, imediatamente após a ocorrência do acidente, providenciando o traslado do empregado até o local onde será prestado o efetivo atendimento médico, bem como do transporte quando da alta médica do trabalhador, até a sua residência, quando o quadro clínico impedir sua normal locomoção.

11ª) ATESTADOS MÉDICOS - Conforme Parágrafo 4º do Art. 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuem serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do SUS – Sistema Único de Saúde.

§ 1º - O trabalhador que faltar ao trabalho por mais de um dia consecutivo, deverá encaminhar o atestado imediatamente no dia de seu retorno ao trabalho e

preferencialmente enviar para a empresa em até 48 (quarenta e oito) horas após sua emissão, para que possa ser tomada as providências cabíveis de substituição do afastado, bem como, também, seja procedida a confecção dos respectivos documentos, sendo que as empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados, podendo ser o envio através de e-mail e WhatsApp do ambulatório da empresa, ambos canais oficiais da empresa, também através de um colega de trabalho e ou familiar, ou por qualquer canal de comunicação com o RH da empresa.

§ 2º - O trabalhador que faltar a um dia de trabalho, não consecutivo deverá, no ato do retorno do trabalho apresentar, se houver o atestado médico, sob pena de não o apresentado no momento deste retorno não lhe ser abonado a falta, gerando, inclusive repercussão no descanso semanal remunerado, bem como, se cabível, medida disciplinar.

12ª) – AMBULATÓRIO - A empresa por utilizar mão-de-obra feminina deverá manter em suas dependências, absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

13ª) - GARANTIA - RETORNO EMPREGADO INSS - A empresa se obriga a dar garantia de emprego ou salário, pelo prazo de 30 (trinta) dias ao empregado que retornar ao serviço após o gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de doença.

14ª) – COMPROVANTES DE PAGAMENTO - A empresa se obriga a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

§ 1º - A empresa caso disponibilizar gratuitamente a seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no “caput” fica desobrigada de fornecê-los individualmente.

§ 2º - Em caso de problemas técnicos que impeçam o acesso do empregado aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, deverá ser observado o disposto no “caput”.

§ 3º - A empresa se utilizar o demonstrativo eletrônico, disporão de pessoas para orientação e treinamento do uso do equipamento.

15ª) – RELAÇÃO DE DOCUMENTOS - A empresa deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social (Atestado de Afastamento de Salários, PPP e outros mais existentes), quando solicitado pelo empregado, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, ou sempre que exigidos pelo Órgão Oficial da Previdência Social.

16ª) – ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO POR ESCRITO - As advertências e suspensões terão validade jurídica quando comunicadas por escrito diretamente ao empregado ou em

caso de recusa deste, através de 02 (duas) testemunhas, com indicação expressa dos motivos da pena disciplinar.

17ª) – ASSINATURA ELETRÔNICA: Com o objetivo de atualizar e modernizar as tratativas de formalização de documentos, fica ajustado a validade da assinatura eletrônica para assinatura de todo e qualquer documento assinado entre empresa e empregado.

18ª) – REEMBOLSO DE DESPESAS - O empregador reembolsará as despesas do empregado, autorizadas pela empresa, referentes a quilometragem rodada utilizada, hospedagem, alimentação e uso de telefone celular, utilizadas para fins da execução dos serviços a favor do empregador, não se constituindo a restituição dos valores em item de remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive férias, gratificação de natal (13º salário), aviso prévio, licença prêmio, cálculos de contribuições para o INSS, FGTS, e/ou quaisquer outros encargos e legislação complementares existentes ou que venham a ser criados.

19ª) - AUSÊNCIA REMUNERADA - A empregada mãe poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 6 (seis) horas por ano, para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos, a médico ou hospital, mediante comprovação.

20ª)- REEMBOLSO CRECHE - A empresa por trabalhar pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, poderá adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição ao disposto no artigo 389, § 1º da CLT, conforme determina a Portaria MTb nº 3.296/86.

§ 1º- Serão reembolsadas as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, devidamente comprovadas, até este completar 8 (oito) meses de idade, no limite máximo mensal de R\$ 110,35 (cento e dez reais e trinta e cinco centavos).

§ 2º- O reembolso previsto nesta cláusula não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito.

§ 3º- As empresas que efetuarem o reembolso especial acima estabelecido ficam desobrigadas da manutenção ou credenciamento de creche.

§ 4º- Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada.

§ 5º - A cláusula supra, bem como os demais parágrafos se estenderá ao pai, quando este estiver a guarda judicial do filho(s).

21ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA - O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários, por 1 (um) dia, em caso de falecimento do pai ou mãe do marido/esposa, mediante a apresentação de cópia do atestado de óbito e da certidão de casamento ou documento idôneo que comprove a união estável.

22ª) – BENEFÍCIOS - O empregador poderá conceder livremente quaisquer espécies de benefícios aos seus empregados, ou firmar convênios que os favoreçam, inclusive cursos de alfabetização, bolsas de estudos em cursos de pós-graduação, cursos de idiomas,

planos corporativos de telefonia celular, planos ou seguro de saúde ou odontológico, convênios com farmácias, supermercados, etc, sem, contudo, caracterizar salário in natura ou direito adquirido, não constituindo item da remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive férias, gratificação de natal (13º salário), aviso prévio, licença prêmio, cálculos de contribuições para o INSS, FGTS, e/ou quaisquer outros encargos e legislação complementares existentes ou que venham a ser criados.

§1º: Os empregados interessados em aderir aos benefícios porventura oferecidos, ou convênios firmados, deverão entregar às empresas carta de solicitação de ingresso assinada ou assinar termo de opção, nos quais declararão o conhecimento das condições de fruição dos benefícios, permitindo, inclusive, se as empresas conveniadas ou contratadas exigirem, o desconto dos valores, relativos às vantagens, em folha de pagamento, não podendo ultrapassar a totalidade de descontos o limite máximo, permitido em lei, de setenta por cento do salário obreiro.

§2º: O empregador poderá negar o ingresso em benefício ou convênio do funcionário caso verifique que o desconto em folha de salário será superior ao permitido, bem como poderá cancelar o acesso do funcionário, ao benefício ou convênio, quando este descumpra as normas de fruição dos mesmos, sem que tais atitudes configurem discriminação por parte do empregador.

23ª) – JORNADA DE 12 X 36 - O empregador poderá adotar, estritamente para os empregados que prestam serviços nos setores de armazenagem, vigilância, portaria, expedição e manutenção de máquinas e equipamentos, a escala de trabalho denominada "12x36", respeitada sempre a obrigatoriedade da concessão do intervalo intrajornada de 1h, já incluído no total da jornada pactuada, destinado a alimentação e descanso do trabalhador.

§1º: Consideram-se, para efeitos da apuração de jornadas extras, como horas normais de trabalho todas as horas laboradas no regime "12x36", razão porque não será devido o acréscimo de hora extra para o trabalho prestado a partir da oitava hora diária.

§2º: Independentemente da quantidade de horas prestadas em cada jornada diária e em cada mês, fica ajustado que o salário mensal equipara-se ao pagamento de 220 (duzentos e vinte horas) horas, sendo este o divisor a ser adotado para todos os efeitos legais e de cálculo da jornada "12x36".

§3º. Os feriados trabalhados serão remunerados em dobro.

§4º: Para a jornada especial de "12x36", somente será permitida a alteração de início e fim de jornada (troca de turnos) se decorridos 01 (um) mês da data em que o empregado iniciou o trabalho nos limites da jornada a ser modificada, exceto em casos de interesse do próprio empregado, a seu pedido e por escrito.

§5º: O descumprimento do estabelecido no §4º desta cláusula acarretará, como pena, o imediato reconhecimento da ilegalidade da nova jornada praticada, considerando-se como hora extra aquela prestada a partir da 8ª hora diária de trabalho.

24ª) – BANCO DE HORAS - Fica convencionado que, nos termos do §2º, do art. 59, da CLT, a critério do empregador, excetuando-se as atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, da CLT, o excesso de horas em 01 (um) dia poderá ser compensado pela diminuição em outro dia, na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 1 (uma) hora nos dias normais de trabalho e de 2h nos dias de feriado ou de repouso semanal remunerado, desde que a compensação seja feita no prazo máximo de **6 (seis) meses**, a contar da data de realização de cada hora extra devida.

§ 1º: Fica estabelecido que a jornada não será superior a 10 (dez) horas diárias, sob pena de pagamento das horas excedentes à décima (10ª) como horas extras, salvo em caso de necessidade imperiosa, em consonância com o art. 61 da CLT e seus parágrafos.

§2º. A adoção por parte do empregador do sistema de Banco de Horas, implicará na emissão de documento inicial, contra recibo do trabalhador e emissão mensal de extrato individual do Banco de Horas, em que serão informadas o total de horas de crédito, o total de horas de débito, o saldo de horas e a movimentação do período.

§ 3º: As horas negativas, entendidas como sendo aquelas em que o empregado deixar de cumprir a jornada diária integral por diminuição das horas ou folga do trabalho, em vista de suas necessidades particulares, com pré-aviso ao empregador de mínimo 48 (quarenta e oito) horas e aquelas em vista da necessidade transitória do empregador, também com pré-aviso ao empregado de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas, serão compensadas com o total de horas extras acumuladas e existentes no Banco de Horas.

§ 4º: Respeitado o pré-aviso constante do parágrafo anterior, o empregador fixará os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados de cada um dos seus estabelecimentos.

§ 5º. O saldo de horas extras não compensado nos 3 (três) meses seguintes à data do seu fechamento, serão remuneradas pelo seu total, incluído os adicionais, no primeiro mês subsequente ao referido trimestre.

§ 6º: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas extraordinárias existentes no Banco de Horas, fará o trabalhador jus ao recebimento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração do empregado para efeitos rescisórios, após a dedução das horas negativas previstas no parágrafo segundo.

§7º: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas negativas existentes no Banco de Horas, não será permitido o desconto correspondente na rescisão do contrato de trabalho, exceto a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias, desde que as horas negativas tenham sido ocasionadas por parte do funcionário. Nos casos em que as horas negativas se originarem por iniciativa da empresa, os trabalhadores serão comunicados mediante publicação em mural contendo a data e a quantidade de horas para compensação futura, não ocorrendo o desconto destas na rescisão.

25ª) – ABANDONO DE EMPREGO: Nos casos de empregados efetivados e ou em período de experiência, com 15 (quinze) dias consecutivos de falta injustificada ao trabalho e sem que o funcionário tenha notificado a empresa sobre a ausência, ocasionará a conclusão de abandono de emprego desde que a empresa, comprovadamente, tenha notificado o trabalhador por meio de WhatsApp ou Telegrama/Carta Registrada ou Notificação via cartório dentro deste prazo.

§ 1º: Em caso de o empregado notificar a empresa que não voltará mais a trabalhar e não formalizar o pedido de demissão, será configurado o abandono, após o prazo acima.

§ 2º: Nos casos em que o funcionário notificar que já está trabalhando em outro emprego a caracterização do abandono de emprego se dará no ato da informação.

§ 3º: Nos casos em que decorrer o prazo de 15 dias e o empregado não se manifestar junto a empresa e nem retornar as notificações, previamente estabelecidos, será configurado o abandono de emprego pela falta grave de abandono do emprego.

§ 4º: Em todos os casos será garantido o direito do trabalhador em se manifestar com a empresa, dentro do prazo estabelecido.

26ª) – RELAÇÃO DE EMPREGADOS - Desde que solicitado pelo SINDICARNE, a empresa fornecerá à entidade profissional, uma vez a cada 6 (seis) meses, a relação de seus empregados.

27ª) – MENSALIDADE DO ASSOCIADO DO SINDICARNE - O empregador descontará, mensalmente, em folha de pagamento dos seus empregados sindicalizados, a mensalidade social no percentual de 1% (um por cento) do piso salarial, recolhendo-a ao Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, ficando assegurado ao empregado associado o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização do desconto, mediante comunicação ao SINDICARNE e ao seu empregador.

Parágrafo único: O recolhimento da mensalidade será realizado mediante depósito em conta corrente do Sindicarne junto à Caixa Econômica Federal, em guia própria a ser expedida pela entidade sindical profissional.

28ª) CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – A empresa, como simples intermediárias da Contribuição NEGOCIAL prevista no art. 513, alínea “e”, da CLT, por decisão da Diretoria e pela Assembleia Geral do Sindicato dos Trabalhadores, descontará dos empregados, exceto os pertencentes às categorias diferenciadas e dos profissionais liberais, o percentual equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal do empregado, em duas parcelas de 2,5% (dois e meio por cento), nos meses de maio/2024 (pago em maio/2024) e novembro/2024 (pago em novembro/2024), limitado a R\$ 50,00 (cinquenta reais) cada parcela, com o produto arrecadado sendo depositado diretamente na conta corrente da entidade sindical profissional junto **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDÚSTRIAS DE CARNES, FRIGORÍFICOS, ABATEDOUROS, DERIVADOS E FRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO - SINDICARNES.** à CEF – CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Ag. 0085, CC 802257-5, até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo Primeiro - Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao desconto do valor da Contribuição prevista no *caput*, diretamente ao Sindicato Profissional, localizado na Rua Curitiba, nº 862, Salas 1101/1105 – Bairro Centro, em Belo Horizonte/MG, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da efetivação do desconto referente a primeira parcela da referida contribuição, através de carta de próprio punho ou qualquer documento idôneo enviado à entidade sindical profissional, ou ainda de forma presencial, na sede do Sindicato Profissional.

Parágrafo Segundo - Vencido o prazo previsto no Parágrafo Primeiro, o Sindicato profissional tem o prazo de 48 horas para encaminhar à empresa a relação nominal de todos os empregados que manifestaram o seu direito de oposição, se comprometendo a devolver todas as importâncias acaso recolhidas, devidamente corrigidas e atualizadas.

Parágrafo Terceiro – Havendo oposição no prazo previsto no Parágrafo Primeiro, a empresa realizará a restituição da quantia descontada à título de primeira parcela da contribuição ora ajustada ao empregado que apresentou a oposição, quando do pagamento do salário do mês imediatamente subsequente igualmente não realizará o desconto da segunda parcela referente a novembro/2024.

Parágrafo Quarto – A empresa deverá realizar o repasse das quantias descontadas dos empregados em favor do Sindicato Profissional no prazo de 05 (cinco) dias a contar da data do efetivo cumprimento, pelo Sindicato Profissional, do previsto no Parágrafo Segundo da presente Cláusula.

Parágrafo Quinto- Na eventualidade de ajuizamento de ação judicial discutindo a Contribuição Negocial prevista neste instrumento, e em havendo condenação da empresa no seu ressarcimento, o sindicato responderá regressivamente perante a empresa pela integralidade da condenação.

Parágrafo Sexto - A empresa fornecerá ao Sindicato Profissional listagem contendo os nomes e valores descontado de seus empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo.

Parágrafo Sétimo – Caso haja qualquer alteração na legislação ou jurisprudência que obrigue ou restrinja o recolhimento da referida contribuição em moldes diferentes dos quais versa a presente cláusula, as partes se comprometem e seguir a eventual nova regra e, preferencialmente, elaborar aditivo.

29ª) – DELEGADO SINDICAL – O sindicato profissional poderá realizar eleição interna para escolha de um delegado sindical no âmbito das empresas que contarem com mais de 200 empregados e com base territorial correspondente à do sindicato profissional e que ainda não possua em seus quadros funcionais empregado que ocupe a referida função.

§ 1º - Cada empresa poderá eleger um único delegado sindical, sem majoração salarial pelo exercício do encargo sindical.

§ 2º - Assegura-se ao representante eleito a estabilidade e as demais garantias estabelecidas na CLT, exceto nos casos de justa causa e demais dispensas motivadas legalmente estabelecidas.

§ 3º - Aos Delegados Sindicais caberá a fiscalização do cumprimento das sentenças normativas, dos acordos, convenções e dissídios coletivos, bem como servir de elo entre Sindicato Profissional, os Trabalhadores, as Empresas e o Sindicato Patronal.

30ª) – FERIADOS/COMPENSAÇÃO - O empregador poderá conceder aos seus empregados folga compensatória no prazo de 60 (sessenta) dias quando houver trabalho em feriados ou dias santificados. Não havendo a compensação o trabalho em feriados será pago em dobro.

§1º O empregador poderá compensar dias de feriados ou dias ponte de feriados no prazo de 60(sessenta) dias mediante trabalhos em sábados ou outros dias da semana.

§2º: O empregador poderá fazer a supressão da prestação de serviços nos dias 24 e 31 de dezembro, com a consequente compensação das horas não trabalhadas nesses dias, com o trabalho em números de horas correspondente, em outro dia de feriado, ou repouso semanal remunerado, ou através da prorrogação da jornada em outros dias úteis, no prazo de 60 (sessenta) dias.

§3º: A folga compensatória abrange não só o eventual trabalho em feriados e dias santificados, como também quando houver trabalho em dia de RSR.

§4º: Para as atividades relacionadas no Decreto 27.048/49, ficam autorizadas o trabalho nos dias RSR, sem que este seja considerado dias a serem compensados, podendo o empregador conceder uma folga dentro da semana em qualquer outro dia, preservando a coincidência de uma

§5º: Para as atividades de movimentação e armazenagens de cargas ou equiparados nas unidades industriais, tais como câmaras de estocagem, fica acordado que os profissionais poderão iniciar suas atividades nos domingos, a fim de garantir o carregamento de mercadorias a serem entregues no primeiro dia útil da semana, preservando a coincidência de uma folga no domingo a cada 7 (sete) semanas.

§6º: No caso de necessário trabalho aos domingos, em razão de produção aos sábados - seja por compensação, seja por necessidade especial da empresa, os dias respectivos de repouso poderão ser compensados em semana anterior ou posterior, podendo haver, nesta situação específica, trabalho em 7 (sete) ou mais dias corridos de labor, na semana anterior ou posterior ao domingo laborado.

31ª) – COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte:

- a) Extinção completa de trabalho aos sábados: às sete horas e vinte minutos de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas feiras, com acréscimo de até no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando os intervalos de Lei;
- b) Extinção parcial de trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda às sextas feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

§1º: Compete a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

§2º: Com a manifestação de comum acordo antes referido, têm se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do Trabalho.

32ª) – DO SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO:

Nos termos da art. 7º, XXVI, da CF-88, c/c art. 2º, da Portaria nº 373, de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, diante da inexistência de qualquer problema anterior no que se refere ao atual Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, as partes decidem mantê-lo, a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, sem qualquer modificação.

§1º: Fica estabelecido entre as partes que o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho não admite: I- restrições à marcação do ponto; II- marcação automática do ponto; III- exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; IV- a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. Para fins de fiscalização, este Sistema Alternativo, ainda: I- estará disponível no local de trabalho; II- permitirá a identificação de empregador e empregado; III- possibilitará, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§2º: Com a adoção do Sistema Alternativo Eletrônico do Controle de Jornada de Trabalho de que trata a Portaria nº 373, de 25/02/2011, fica expressamente estabelecido entre as partes que os empregadores estão liberados da utilização do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31, da Portaria nº 1.510, de 21/08/2009, do GM/MTE, não caracterizando a adoção do sistema alternativo descumprimento da referida Portaria.

§2º: Os cargos de Diretor, Gerente, Coordenadores, Supervisores, Engenheiros de Segurança, Especialistas e assemelhados são considerados e reconhecidos como cargo de confiança para todos os efeitos legais, incluindo, mas não se limitando para fins do art. 62, II da CLT, portanto, não estão submetidos ao controle de jornada.

§2º: Os cargos considerados de confiança (Diretor, Gerente, Coordenadores, Supervisores, Engenheiros de Segurança e Especialista) e os que exercerem jornada externa como, vendedor externos, promotor de vendas, extensionista e sanitaria estão dispensados do controle de jornada, portanto, estão isentos do registro de ponto.

33ª - HORA NOTURNA E ADICIONAL: As horas noturnas trabalhadas no período compreendido entre 22h de um dia até 05h do outro dia poderão ser de 60 (sessenta) minutos, porém pagas com adicional de 30% (trinta por cento), já incluídos neste o percentual previsto no artigo 73 da CLT.

§1º: A empresa reserva o direito de conceder gratificação aos empregados isentos do controle de jornada e que gerenciam equipes de trabalho em que todos os trabalhadores desempenhem as atividades no período noturno (das 22:00h às 05:00h).

§2º: Em nenhuma circunstância, esse pagamento implicará na descaracterização ou desconfiguração do cargo de confiança atribuído ao colaborador.

34ª - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO – TRIÊNIO: A cada três anos completos de serviço ou que vierem a ser completados pelo empregado ao mesmo

empregador, no curso da vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, será concedida e paga, mensalmente, uma gratificação no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial, a título de triênio.

35ª – VARIAÇÃO DO PONTO: O tempo despendido pelo empregado para troca de roupas, higienização pessoal e ou lanche concedido pelo empregador como café da manhã ou café da tarde, em qualquer turno, quer seja no início, meio ou fim da jornada, não será considerado prorrogação de jornada de trabalho, não sendo, portanto, devidas horas extras ou horas a disposição da empresa.

36ª - NECESSIDADE IMPERIOSA: Sendo o empregador uma indústria alimentícia, onde a não conclusão de todas as etapas necessárias para o bom condicionamento dos alimentos, conforme determinado pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, seja por quebra de máquinas, paradas de produção, interrupção de energia, paradas de linha e/ou qualquer interrupção, acarreta prejuízo manifesto, em consonância com o art. 61, da CLT, e seus parágrafos, e a fim de preservar a saúde pública, poderá ser excedido o limite legal de jornada e/ou ser realizado trabalho em repouso semanais e feriados nestas hipóteses.

37ª - CONCESSÃO DAS PAUSAS: Constatadas a simultaneidade das situações previstas nos itens 36.13.1 (PAUSA TÉRMICA) e 36.13.2 (PAUSA PSICOFISIOLÓGICA), não deve haver aplicação cumulativa das pausas previstas nestes itens, sendo que prevalecerá a pausa psicofisiológica, de acordo com a avaliação técnica realizada pela empresa.

§1º: Serão distribuídas 3 pausas de 20 minutos, salvo em dias em que a jornada de trabalho for inferior à 07h20min, hipótese em que deverá ser observado o tempo de pausa conforme quadro do item 36.13.2.

38ª – CARGOS DE GERENTE Os empregados exercentes de cargos de Diretoria e Gerência, independente da área de atuação incluídos na base territorial do Sindicato Acordante, ficarão excluídos da aplicação do percentual de reajuste previsto no presente acordo.

§1º: Os reajustes aplicados aos salários dos exercentes a cargos de Diretoria e Gerência será mediante a avaliação da performance de sua gestão buscando alcançar o critério da meritocracia.

§2º: Após a referida avaliação será aplicado o reajuste, que poderá ser superior ou inferior ao índice de correção previsto no presente Acordo ou inflação.

39ª) – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CCT - O descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionais ou das obrigações de fazer previstas no presente

instrumento coletivo por parte do empregador, sujeitará o infrator a UMA única multa em valor equivalente ao piso salarial da categoria/salário de ingresso, independentemente do número de cláusulas violadas ou de infrações praticadas, devida pela empresa inadimplente ao empregado, sem prejuízo do cumprimento da obrigação inadimplida, cujo valor será atualizado de acordo com o índice aplicável aos débitos trabalhistas.

40ª) – VIGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 24 (vinte e quatro meses) meses, com início no dia 1º de janeiro de 2024 e com término no dia 31 de dezembro de 2025.

§ 1º - A cláusula referente ao dia do trabalhador, prevista no ACT 2023, poderá ser negociada em 2025.

Belo Horizonte, 27 de maio de 2024

DocuSigned by:

B1D9EC8FD25F4B8...

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDÚSTRIAS DE CARNES,
FRIGORÍFICOS, ABATEDOUROS, DERIVADOS E FRIOS, DE BELO
HORIZONTE E REGIÃO - SINDICARNES**

Lindomar Raimundo Nicácio

DocuSigned by:

35A762C61E98428...

**DANIEL FURLAN
PROCURADOR
VIBRA AGROINDUSTRIAL S/A**

DocuSigned by:

35A762C61E98428...

**DANIEL FURLAN
PROCURADOR
VIBRA AGROINDUSTRIAL S/A**