

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2.013-2.014**

Que entre si celebram, com fulcro no Artigo 611 e seguintes das Leis Consolidadas, de um lado a **COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL LAR**, sociedade cooperativa, devidamente inscrita no C.N.P.J. sob o n. 77.752.293/0001-98, com sua sede administrativa localizada na Avenida Brasília n. 1.220, Bairro Condá na cidade e comarca de Medianeira-PR., doravante denominada de **LAR** e de outro os seus empregados, neste ato representados pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS AGROPECUÁRIAS, AGRÍCOLAS E AGRO-INDUSTRIAIS DE MEDIANEIRA E REGIÃO – PR.**, inscrito no CNPJ sob o n. 01.619.942/0001-15, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 46.000.000544/97-14, doravante denominada de **SINTRASCOOM**. E como intervenientes anuentes os seguintes sindicatos: **SINTRASCOOPA – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS AGRÍCOLAS, AGROPECUÁRIAS E AGROINDUSTRIAIS DE PALOTINA E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o n. 01.925.686/0001-94 e Registro Sindical n. 46.000.005.078-97 e **SINTRASCOOP – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS AGRÍCOLAS, AGROPECUÁRIAS E AGROINDUSTRIAIS DE CASCAVEL E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o n. 72.292.931/0001-11 e Registro Sindical n. 46.010.002.972/93.

### **1 - PRAZO DE VIGÊNCIA**

A vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de doze meses, contando-se a partir de 01 de junho de 2.013, para findar em 31 de maio de 2.014.

### **2 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

O processo de prorrogação, revisão, total ou parcial, deste Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT, devendo os entendimentos com relação à próximo Acordo iniciarem 60 dias antes do término do presente.

### **3 – DA ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados registrados na Cooperativa localizadas na área de abrangência de atuação do Sindicato Laboral Cooperativista e nos municípios de Santa Helena e Céu Azul, área de ação dos intervenientes anuentes, inclusive integrantes de categorias reconhecidas por lei específica, posto serem trabalhadores em cooperativas.

### **4 - SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo, a partir de 01 de junho de 2.014, para os empregados que praticarem 220 horas mensais será de em **R\$ 678,00** (seiscentos e setenta e oito reais).

**4.1** – O piso salarial para o aprendiz será por hora, com base em **R\$ 678,00** (seiscentos e setenta e oito reais).

**4.2** – Aos empregados que exerçam atividade na indústria de carnes, o piso salarial será de **R\$ 876,00** (oitocentos e setenta e seis reais) mensais na contratação. Após o período de 90 dias o salário passará para **R\$ 906,00** (novecentos e seis reais).

**4.3** – Para empregados que exerçam atividades de empacotador, auxiliar 1, auxiliar 2 , o piso salarial será de **R\$ 708,00** (setecentos e oito reais).

**4.4** - Aos demais empregados não abrangidos nos itens anteriores o piso salarial será de **R\$ 876,00** (oitocentos e setenta e seis reais) mensais;

**4.5** - Para os empregados contratados com carga horária diferente da constante do “caput”, o salário será calculado proporcionalmente, com base no salário normativo dos empregados contratados com carga horária mensal de 220 horas.

### **5- VALE-CESTA BÁSICA**

Que a partir do mês de junho de 2.013 até o final da vigência deste instrumento será concedido mensalmente aos empregados que recebam remuneração mensal de até **R\$ 3.390,00** (três mil, trezentos e noventa reais), um **Vale-Cesta Básica**, através de Cartão Magnético, para aquisição de produtos alimentícios, de higiene pessoal e limpeza, no valor de **R\$ 128,66** (cento e vinte e oito reais e sessenta e seis centavos), que será concedido a partir da admissão, proporcional aos dias trabalhados, cuja natureza é indenizatória.

## **6 – PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Os empregados que trabalham na Unidade Industrial de Aves e Unidade Industrial de Carnes, exceto Setores: Administrativo, Controle de Pessoal, Controladoria Industrial, Segurança do Trabalho, Recrutamento e Seleção, e Aprendiz, terão direito ao recebimento de prêmio assiduidade no valor de **R\$ 90,00** (noventa reais) a partir da admissão, proporcional aos dias trabalhados, concedido mensalmente aos empregados que recebam remuneração mensal de até a **R\$ 2.411,46** (dois mil quatrocentos e onze reais e quarenta e seis centavos). Ainda, o empregado deixará de ter direito referida gratificação em caso de troca de função/área, se a troca for para uma das áreas acima mencionadas.

**6.1** – Empregados que tenham ausência ao trabalho receberão o valor do prêmio assiduidade nas seguintes proporções:

1(uma) ausência **80%**(oitenta por cento) do valor;

2(duas) ausências **50%** (cinquenta por cento)do valor;

3(três) ausências em diante não terão direito;

**6.2** - Não terão direito também ao prêmio assiduidade; aqueles empregados que estejam afastados da empresa, por qualquer motivo, mesmo que legal, como por doença ou acidente de trabalho, assim como os trabalhadores contratados como temporários, safristas ou por tempo determinado.

**6.3** - Será também considerada ausência a não presença do empregado ao trabalho, independentemente de ser ou não justificada, bem como de ser decorrente de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

**6.4** – O Prêmio assiduidade, terá validade na vigência deste acordo.

## **7 – BÔNUS POR TEMPO DE SERVIÇO E BÔNUS PLANO DE SAÚDE**

**7.1** – Os funcionários que tenham mais de 4 (quatro) anos ininterruptos de trabalho e percebam até **R\$ 2.411,46** (dois mil, quatrocentos e onze reais e quarenta e seis centavos), receberão um bônus no valor de **R\$ 20,00** (vinte reais) mensalmente.

**7.2** – Todos os empregados da cooperativa que tenham mais de 1 (um) ano ininterrupto de trabalho, receberão um bônus de **R\$ 30,00** (trinta reais), desde que comprovadamente tenham contratado um **Plano de Saúde**, que vigorará até o seu desligamento como funcionário ou enquanto perdurar o referido plano.

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

## **8 - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários a partir de junho/2013 serão corrigidos em **9,5%** (nove e meio por cento) sobre o salário base do mês de maio, respeitando a cláusula nona do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## **9- ADMITIDOS APÓS A DATA BASE**

Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2.013 (data base), o reajuste salarial poderá ser feito proporcionalmente aos meses trabalhados, com base no índice estabelecido na cláusula décima do presente instrumento, considerando-se como mês trabalhado a fração igual ou superior a quinze dias de trabalho.

## **10-BANCO DE HORAS**

O banco de horas terá vigência de um ano, iniciando-se a partir de primeiro de junho do ano de dois mil e treze e abrangerá além dos empregados de área de ação dos Sindicatos nominados, os empregados que mantiverem contrato de trabalho com a Cooperativa, na seguinte forma:

**10.1-** A Lar poderá utilizar-se do Banco de Horas estabelecido para os empregados, sendo que as horas poderão ser compensadas no próprio mês ou nos meses subseqüentes, desde que não ultrapasse o mês de maio de 2.014;

**10.2-** O excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o período máximo de um ano a soma das jornadas semanais previstas de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias;

**10.3-** A compensação da jornada de trabalho será estipulada pela Cooperativa, sendo que para proceder a sua redução deverá comunicar por escrito, ficando dispensada a comunicação ao Sindicato. As dispensas diárias serão computadas no Banco de Horas.

**10.4-** O empregado que tiver crédito superior a 30 horas no banco de horas poderá solicitar a compensação destas horas de forma parcial ou total negociando a data que será efetuada essa compensação com seu superior imediato.

**10.5-** As faltas/ausências acordadas farão parte do Banco de Horas.

**10.6-** As faltas não justificadas e suspensão serão tratadas como ocorrência disciplinar, sujeitas ao desconto e penalidades previstas em Lei e no regulamento interno da Cooperativa não fazendo parte do Banco de Horas.

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

**10.8-** Os dias que coincidirem com domingos, feriados, dias santificados e que houver prestação de serviços, as horas trabalhadas não serão lançadas no Banco de Horas, com exceção feita aos trabalhadores que exercem suas atividades em turno de revezamento ininterrupto ou escala de folga e ou previamente acordado com trabalhadores.

**10.9-** Para o controle das horas trabalhadas, especialmente dos saldos de horas, será apresentado aos empregados o saldo do Banco de Horas no "holerite" de pagamento mensal;

**10.10-** No término, ou rescisão do contrato de trabalho far-se-á a apuração das horas extras/faltas/ausências lançadas no Banco de Horas, por iniciativa da Cooperativa ou por pedido do empregado, havendo saldo credor em favor do empregado, as horas não compensadas serão indenizadas, pagas como horas extras com os adicionais convencionais de 50% (cinquenta por cento).

**10.11** - Se ao final da data base ou quando do desligamento do empregado, este contar com saldo negativo de horas, a empresa poderá descontar o valor dessas horas, da folha de pagamento ou do crédito de sua rescisão contratual.

## **11-TRANSPORTE AOS EMPREGADOS**

O transporte fornecido pela Cooperativa ou qualquer subsídio a este título, 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 trabalhistas, fiscais e previdenciários, inclusive não será considerado como horário *in itinere*.

**11.1** - O vale Transporte será subsidiado pelo funcionário em 3% do salário base, Lei 7.418/85.

## **12-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.

## **13- HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO, COMPENSAÇÃO DE HORAS E ESCALA**

Serão válidos os horários de trabalho e escalas de folgas semanais especial para execução de suas atividades, inclusive através de acordo individual com o funcionário, observado, porém, a jornada de trabalho semanal e mensal contratada.

**13.1** - Poderá ser elaborada e aplicada escala sêxtupla, a qual consiste em trabalhar cinco dias com folga no sexto dia;

**13.2** - Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, será elaborado escala, sendo obrigatoriamente afixado nos quadros de avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês de quais serão seus dias de folga.

**13.3** - Poderá ser implementado Jornada de Trabalho em Regime de Compensação, de 08:48 diárias, com duas folgas semanais, uma preferencialmente aos domingos e outra a ser definida de acordo com a escala de folga semanal de cada funcionário, em conformidade com o parágrafo 2º do Artigo 59 da CLT, respeitando o intervalo para repouso e alimentação.

**13.4** - Fica autorizado o trabalho em domingos nos supermercados, com uma folga semanal, de forma antecipada, com uma folga semanal dominical durante o mês.

**13.5** - Em comum acordo com o funcionário através de acordo individual, o seu turno de trabalho poderá ser modificado, sem que isso se constitua em turno de revezamento.

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

## **14- AUXÍLIO CRECHE**

Para a empregada que estiver amamentando o seu filho, até que ele complete **(06) seis meses** de idade, poderá optar pelo Auxílio-Creche, no valor de **R\$ 100,00** (cem reais), comunicando por escrito a empresa, no prazo de dez dias do seu retorno ao trabalho, em substituição ao período e forma de amamentação previsto no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **15-FORO COMPETENTE**

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

Assinam o presente acordo em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, sendo uma delas depositada na Delegacia Regional do Ministério do Trabalho em Foz do Iguaçu, Estado do Paraná, 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 Consolidação das Leis do Trabalho - C.L.T.

**MEDIANEIRA/PR., 01 DE JUNHO DE 2013.**

### **COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL LAR**

CNPJ 77.752.293/0001-98

Irineo da Costa Rodrigues – Diretor Presidente

CPF 155.545.540-91

Lauro Soethe – Diretor Vice-Presidente

CPF n.º 463.318.759-75

### **SINTRASCOOM – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS AGRÍCOLAS, AGROPECUÁRIAS E AGRO-INDUSTRIAIS DE MEDIANEIRA E REGIÃO.**

CNPJ 01.619.942/0001-15

**Beno Schroder - Presidente**

CPF – 283.246.849-72

### **SINTRASCOOPA – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS AGRÍCOLAS, AGROPECUÁRIAS E AGROINDUSTRIAIS DE PALOTINA E REGIÃO,**

CNPJ sob o n. 01.925.686/0001-94

Registro Sindical n. 46.000.005.078-97

Mauri Vianna Pereira - Presidente

CPF 500.385.169.34

### **SINTRASCOOP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS AGRÍCOLAS, AGROPECUÁRIAS E AGROINDUSTRIAIS DE CASCAVEL E REGIÃO,**

CNPJ sob o n. 72.292.931/0001-11.

Registro Sindical n. 46.010.002.972/93

Clair Spanhol – Presidente - CPF 802.508.749-20