

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2023

Pelo presente instrumento, de um lado, a empresa **CJ SELECTA S.A**, pessoa jurídica de direito privado, na forma de Sociedade Anônima Fechada, inscrita no CNPJ 00.969.790/0001-18, com sede na Avenida Rondon Pacheco, nº 4600, Edif. UTB, Salas 272 e 281, Bairro Tibery, em Uberlândia-MG, neste ato representada na forma de seu Estatuto Social, pelo seu Diretor, **Sr. ALESSANDRO SANTANA DOS REIS**, brasileiro, casado, economista e diretor de operações, portador da CNH nº. 02293955720-DETRAN/MG (onde consta o Documento de Identidade nº. M-5.337.100-SSP/MG), CPF nº. 778.019.466-34, ambos com endereço profissional na Avenida Rondon Pacheco, nº. 4600, Ed. UBT, salas 272 e 281, Bairro Tibery, CEP 38.405-142, Uberlândia, Estado de Minas Gerais, e seu Diretor Industrial, **Sr. FERNANDO BETINARDI**, brasileiro, casado, engenheiro químico, portador da Cédula de Identidade nº 6.175.362-1 SSP/PR e inscrito no C.P.F./M.F. sob o nº 026.052.129-98, ambos com domicílio profissional Avenida Rondon Pacheco, nº 4600, Edif. UTB, Salas 272 e 281, Bairro Tibery, em Uberlândia-MG, doravante denominada apenas **EMPRESA** e, de outro lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE UBERLÂNDIA**, inscrito no CNPJ n.º 25.634.452/0001-56, situado na Rua Benjamin Constant, nº. 529, bairro Aparecida, CEP.38.400-678, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. HUMBERTO DE BARROS FERREIRA**, devidamente inscrito no CPF sob nº. 672.080.456-15, celebram entre si o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, com fundamento, em especial, com fundamento, em especial, no artigo §s 2º e 3º, da Consolidação da Leis do Trabalho, bem como no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA: VIGÊNCIA E DATA BASE

1. As **PARTES** fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de **01º (primeiro) de janeiro de 2023 (dois mil e vinte e três) a 31 (trinta e um) de dezembro de 2023 (dois mil e vinte e três)** e a data-base da categoria em **01º (primeiro) de janeiro**, nos termos do artigo 614, § 3º, da CLT.

CLAUSULA SEGUNDA: ABRANGÊNCIA E PREVALÊNCIA

2.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a categoria dos **trabalhadores na Indústria de Alimentação e afins**, com abrangência territorial em **Uberlândia-MG** (art. 613, III, da CLT). Todos os empregados que vierem a ser admitidos durante a vigência deste acordo, submeter-se-ão, automaticamente, às suas regras.

2.2. A aplicação do presente acordo coletivo de trabalho (norma especial), prevalecerá frente a qualquer outra norma coletiva ou legal (norma geral), em razão da prevalência do negociado sobre o legislado (artigo 611-A da CLT) e da flexibilidade do Direito do Trabalho, nos termos do artigo 7º incisos VI, XIV e XXVI e artigo 8º inciso VI da Constituição Federal.

CLÁUSULA TERCEIRA: DO PISO SALARIAL

3.1. Fica estabelecido Piso Salarial da Categoria, admissional, mínimo, do valor correspondente a **R\$ 1.976,61 (um mil novecentos e setenta e seis reais e sessenta e um centavos)**.

CLÁUSULA QUARTA: REAJUSTE SALARIAL

4.1. Os salários-base vigentes em **01 de dezembro de 2022**, dos beneficiários deste Acordo Coletivo de Trabalho, serão reajustados, em parcela única, a partir de **1º (primeiro) de janeiro de 2023, em 6,0% (seis por cento)**, com exceção dos ocupantes dos cargos de Gerente e Diretor, os quais receberão reajuste de **4% (quatro por cento)**.

4.2. Nos termos da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, a empresa iniciará as tratativas visando a implementação de política de participação nos lucros ou resultados para os empregados, mediante negociação com o sindicato dos trabalhadores e celebração de acordo específico.



CLÁUSULA QUINTA: ADICIONAL DE ASSIDUIDADE

5.1. A empregadora pagará, mensalmente, aos seus empregados, um adicional de **5% (cinco por cento)**, calculado sobre o salário-base, a título de assiduidade, ficando este condicionado a frequência integral no mês, não podendo este benefício ser prejudicado em virtude de faltas, ausências e/ou atrasos legais, mediante comprovação documental, observando o que dispõe a legislação em vigor (art. 473 da CLT), bem como em virtude de compensação de banco de horas previamente negociado entre empregado e empregador.

5.2. Ocorrendo atraso na chegada do empregado, será constatado o atraso, razão pela qual o empregado perderá integralmente o adicional de assiduidade, exceto, se houver previamente acordado com o gestor imediato o lançamento em banco de horas. Ressalva que, o tempo gasto pelo empregado para registro de ponto nos 05 (cinco) minutos que antecedem ou sucedem à sua jornada normal, totalizando 10 (dez) minutos diários, não poderá ser considerado como hora extra e/ou atraso.

5.3. Por exercerem cargo de confiança, partir de 1º de janeiro de 2023, o valor correspondente ao adicional de assiduidade pago aos ocupantes dos cargos de Diretor, Gerente, Coordenador, Consultor, Tesoureiro, entre outros, com contrato de trabalho vigente em 31.12.2022, será acrescido definitivamente ao salário base.

CLÁUSULA SEXTA: DEMONSTRATIVOS DE PAGAMENTO

6.1. A empregadora disponibilizará nos terminais do Banco Itaú, aos empregados, por ocasião de pagamento de salário, comprovantes nos quais constem salários, adicionais pagos, números de horas extras, descontos efetuados, descanso semanal, remuneração, além de outras parcelas que cresçam ou onerem a remuneração.

6.2. Quando o pagamento da remuneração ou outros benefícios fornecidos for efetuado através do sistema de crédito bancário, fica dispensada a assinatura do empregado no respectivo holerite.

CLÁUSULA SÉTIMA: DO ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

7.1. A empregadora se obriga a fazer um adiantamento quinzenal de salário, na proporção de 30% (trinta por cento) do salário base, a ser pago no dia 15 (quinze) de cada mês.

7.2. O adiantamento quinzenal, conforme dispõe a sub cláusula 7.1, será facultativo ao empregado, sendo que, através de comunicação expressa e assinada junto ao setor de Departamento Pessoal poderá ser dispensado o referido adiantamento, sendo o pagamento da remuneração efetuado em parcela única, na integralidade, no último dia do mês.

CLÁUSULA OITAVA: DO RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS DO EMPREGADO

8. A empregadora se obriga a fornecer recibos de documentos pessoais, entregues por seus empregados, para qualquer finalidade, relacionados com seu contrato de trabalho, discriminando os documentos recebidos e a data de recebimento e devolução dos mesmos, sempre que o empregado exigir.

CLÁUSULA NONA: AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

9. Poderão ser descontados do salário mensal dos empregados, além dos adiantamentos, inclusive das parcelas rescisórias, os valores destinados a seguros; associações; fundações; alimentação; vale-transporte; convênio saúde; peças excedentes de uniformes, ligações particulares; multas de trânsito; danos ocasionados pelo empregado (art. 462, parágrafo único da CLT); empréstimo consignado e outros benefícios utilizados e/ou autorizados pelo empregado, para si ou para seus dependentes, bem como aqueles aprovados em assembleia da entidade profissional acordante.



CLÁUSULA DÉCIMA: JORNADA DE TRABALHO; REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO E HORAS EXTRAS

10.1. A jornada normal de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas por semana, totalizando 220 (duzentos e vinte) horas por mês. As partes acordam que poderá ser admitida a adoção de um ou mais turnos, sejam eles ininterruptos, fixos ou de revezamento, ficando a critério e conveniência da empresa determinar a sua utilização de forma alternada, sendo que a alternância dos horários, quando se se verificar o labor em turno ininterrupto de revezamento considerará também a jornada de trabalho de 44 horas semanais e 220 horas mensais, nos termos do artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal. A critério e conveniência do empregador, poderão ser adotadas ainda as seguintes escalas e jornadas de trabalho:

a) 09 (nove) horas diárias, de segunda a quinta-feira, e de 8 (oito) horas na sexta-feira, acrescidas do intervalo para refeição e descanso de 01h00min (uma hora), sendo os sábados compensados; ou

b) 08 (nove) horas diárias, de segunda a sexta-feira, e de 4 (quatro) horas aos sábados, acrescidas do intervalo para refeição e descanso de 01h00min (uma hora).

c) Escala 6x2 (seis dias trabalhados por dois dias de folga/descanso), sendo a jornada diária de 07h20min, sempre com a concessão do intervalo mínimo para descanso e alimentação de 1h (uma hora), conforme os horários abaixo estabelecidos: (i) 05h55min às 14h25min (intervalo intrajornada 1h10min); (ii) 14h15min às 22h35min (intervalo intrajornada de 1h10min) e/ou (iii) 22h30min às 06h05min (intervalo intrajornada de 1h20min).

10.2. A circunstância de o empregado trabalhar em regime de compensação, de segunda a sexta-feira, não implicará que a jornada deva ser reduzida proporcionalmente durante a semana quando houver feriado aos sábados, por ausência de previsão legal.

10.3. Faculta-se a empregadora a estipulação de jornada especial de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de folga/descanso), nos termos do artigo 59-A, parágrafo único, da CLT, para os setores onde a demanda o exigir, ainda que por disposições transitórias e/ou eventual período.

a) Face à escala 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de folga/descanso), os dias trabalhados nos domingos são considerados como dias normais e não implicam em acréscimo adicional ao salário, especialmente horas extras;

b) Face à escala 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de folga/descanso), os dias trabalhados nos feriados são considerados como horas extras, ou seja, implicam em acréscimo adicional de 100% (cem por cento).

10.4. Considerando as peculiaridades decorrentes da atividade industrial exercida pela empregadora, tais como a demanda e oferta, mudanças nos mercados e a sazonalidade dos períodos de safra, faculta-se a alteração das escalas e jornadas de trabalhos previstas na cláusula 10.1, a critério e conveniência do empregador, razão pela qual os empregados concordam em função do presente ajuste, com as possíveis alterações de horário da escalas e jornadas de trabalho, observando-se a legislação vigente, e em havendo recusa, será considerada falta grave, passível de sanção, conforme política de penalidade vigente.

10.6. As horas extras serão pagas sobre o valor de 60% (sessenta por cento) em relação à hora normal. As horas extras executadas nos feriados e folgas consideradas DSR (Descanso Semanal Remunerado) serão pagas sobre o valor de 100% (cem por cento) em relação à hora normal, independente do RSR (Repouso Semanal Remunerado).

10.7. Não será considerado como tempo extra à disposição da empregadora, o tempo despendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento



ou formação profissional, mesmo que estes venham ser, total ou parcialmente, custeados pela empregadora.

10.8. Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados e a troca do dia de feriado.

10.9. Sobre o Controle de Frequência, fica expressamente ajustado que a empregadora manterá sistema de informação eletrônica. Havendo solicitação do empregado, a mesma emitirá um relatório individual de presença.

10.10. Considerando, portanto, que a empresa utiliza o SREP (Sistema de Registro Eletrônico de Ponto) para controle de jornada de trabalho, previsto na Portaria n.º. 1.510 da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, com impressão diária de comprovantes onde constam os horários de início, intervalo e término da jornada de trabalho, os quais são disponibilizados aos trabalhadores diariamente, as partes resolvem que fica dispensada a assinatura dos empregados nos holerites que são entregues mensalmente, onde estão consignados os horários de trabalho, assim como os dias trabalhados.

10.11. Nos termos dos artigos 611, A e B, X, da CLT, a empregadora poderá adotar o sistema de registro de ponto por exceção, em que não há controle formal dos horários de entrada e saída dos empregados, apenas a jornada extraordinária.

10.12. Nos termos dos artigos 75-A e 611-A, VII, ambos da CLT, fica autorizada, a critério da empresa, a adoção do regime de “teletrabalho” (home office), sendo este considerado o trabalho realizado em sua residência, portanto, fora das dependências físicas do empregador, nos termos e condições que seguem:

10.12.1. O ambiente de trabalho (residência do empregado) poderá ser avaliado pela empresa, para constatação se o mesmo está adequado ao desempenho da atividade profissional em condições apropriadas e salubres, atendendo todas as exigências relativas à saúde e segurança do prestador de serviço.

10.12.2. O empregado deverá informar o empregador em caso de qualquer alteração de endereço e/ou das condições inicialmente estabelecidas, a fim de que seja realizada nova avaliação, com vistas a preservar as garantias acima referidas.

10.12.3. O empregado deverá informar o empregador em caso de qualquer alteração de endereço e/ou das condições inicialmente estabelecidas, a fim de que seja realizada nova avaliação, com vistas a preservar as garantias acima referidas.

10.12.4. Na hipótese da adoção do teletrabalho, não será obrigatório o controle de jornada, nos termos do artigo 62, III da CLT.

10.12.5. Ficará a cargo do empregado a aquisição, manutenção e disponibilização dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Na hipótese de fornecimento pelo empregador, ficará a cargo do empregado zelar pela preservação do material recebido, ficando responsável pelo custo da manutenção/reparo na hipótese de avarias não decorrentes do uso regular, bem como pela perda, extravio ou subtração.

10.12.6. Quanto ao uso de internet, luz, água, condomínio, imposto predial, seguros e demais encargos do imóvel, não serão de responsabilidade do empregador.

10.12.7. Todo o material produzido, estudos, controles, etc., sejam eles físicos ou eletrônicos, para o cumprimento das atividades, são e serão de propriedade do empregador, sem garantia de direitos autorais do prestador de serviço, sendo o empregado responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão



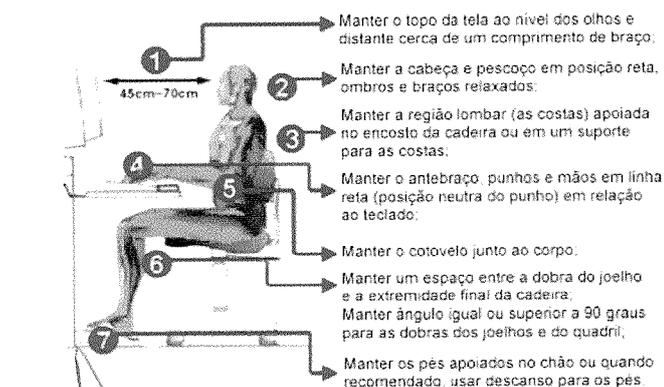
do contrato de trabalho, relativas ao empregador, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento do empregador, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

10.12.8. O uso de equipamentos tecnológicos, assim como softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo empregado em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.

10.12.9. Considerando, sobretudo, a classificação da situação do novo coronavírus (COVID 19) como pandemia pela Organização Mundial de Saúde, o que significa o risco potencial de doença infecciosa atingir a população mundial de forma simultânea, o empregador poderá realizar a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, a qualquer tempo. Poderá, ainda, ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial por determinação da empresa, a qualquer tempo, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias.

10.12.10. O comparecimento eventual às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

10.12.11. O empregador promoverá orientação a todos os empregados em regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes de trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância, com as seguintes orientações: **(1)** procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto; **(2)** dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário; **(3)** Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir; **(4)** estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar; **(5)** estabeleça uma rotina de exercícios físicos; **(6)** mantenha-se hidratado; **(7)** quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.); **(8)** dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música); **(9)** mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado; **(10)** mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas; **(11)** escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc; **(12)** não trabalhe em sofás ou camas; **(13)** mantenha seu posto de trabalho organizado; **(14)** utilize equipamentos e acessórios adequados; **(15)** faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.); **(16)** alongue-se pelo menos 2 vezes ao dia; **(17)** participe da ginástica laboral; **(18)** mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual. Orientações sobre ergonomia:



- a) Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
- b) Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
- c) Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
- d) Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
- e) Manter o cotovelo junto ao corpo;
- f) Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira; Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;
- g) Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;
- h) Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;
- i) Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
- j) Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e
- k) Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

10.12.12. O empregado deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o banco, por meio do canal que for disponibilizado.

10.12.13. O empregado será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.

10.12.14. O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

10.12.15. O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que o empregador adote as medidas exigidas pela legislação.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: CURSOS E TREINAMENTOS

11.1. Considerando a inexistência de quadro de carreira na empresa, as partes acordam que toda e qualquer promoção funcional somente ocorrerá quando atendidos os requisitos e prazos estabelecidos pela política de recursos humanos da empresa, mormente no que tange à política de treinamento, condição essa que somente será assim reconhecida quando comunicada por escrito ao empregado através do seu superior imediato.

11.2. As partes acordam que no período de treinamento não será devido nenhum acréscimo ao salário do(a) empregado(a) pela prática de atividades que visem a habilitação pretendida. O funcionário receberá pré-aviso sobre o tempo médio de treinamento para a nova função.

11.3. O (A) empregado (a) que pretender ser promovido ou preencher vaga “em aberto” deverá candidatar-se junto ao Departamento de Recursos Humanos e comunicar seu superior imediato sobre a candidatura, e, somente será considerado “em treinamento” quando devidamente aprovado no processo seletivo interno, oportunidade essa em que receberá crachá designativo.

11.4. Fica totalmente proibido o exercício de atividades que visem a habilitação e/ou promoção funcional quando não observados os requisitos retro citados.

11.5. O exercício de atividades nas condições descritas no parágrafo terceiro visando unicamente o recebimento ilícito da equiparação salarial de que trata o art. 461, § 1º da CLT, porquanto resultado da prática de desobediência às normas da empresa, facultarão à empresa o despedimento do(a) empregado(a) por justa causa, nos exatos termos do art. 482, h, da CLT.



11.6. Frustrado o treinamento ou não aprovada a promoção pretendida por não preencher os critérios estabelecidos para o preenchimento do cargo, o(a) empregado(a) retornará imediatamente ao exercício da função originária com garantia de todas as condições anteriormente usufruídas, sem que tal fato implique em alteração do contrato de trabalho ou direito ao recebimento ou percepção de qualquer valor ou vantagem.

11.7. Os cursos/treinamentos de natureza obrigatória, decorrentes de exigência expressa da **EMPRESA** e/ou indispensáveis à execução das tarefas ou serviços afetos ao cargo/função exercidos pelo empregado, deverão ser ministrados em horário normal de trabalho, sob pena das horas excedentes serem pagas como extras, com base no adicional previsto na Cláusula Terceira deste Acordo Coletivo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - VALE ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO NA EMPREGADORA

A **EMPRESA** está devidamente inscrita do **PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**, motivo pelo qual, a título de benefício, concederá para os empregados o equivalente a **R\$ 50,00 (cinquenta reais)** por dia efetivamente trabalhado, em forma de ticket ou vale alimentação, para aquisição de gêneros alimentícios, cujo valor será creditado em cartão magnético emitido por empresa especializada que disponibiliza website os estabelecimentos comerciais conveniados, sendo que tal parcela não terá natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) nem se configura rendimento tributável do trabalhador, nos termos do art. 457, § 2º, da CLT. Pela concessão do benefício, será descontado o valor de **R\$ 2,00 (dois reais)** em folha de pagamento do empregado, a título de coparticipação.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: AUXÍLIO TRANSPORTE

13.1. Considerando a existência de facilidade de acesso e transporte público regular entre a cidade de Uberlândia e o estabelecimento da empregadora, em horário compatível com o início e término de todas as jornadas de trabalho, não será fornecido transporte privado aos empregados, sendo que a empregadora fornecerá aos funcionários o vale transporte, observando as disposições da Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985.

13.2. A empregadora fornecerá o vale-transporte, conforme os dias úteis de labor, até o local de trabalho e/ou seu retorno, sendo entregue até o 5º dia útil de cada mês, para os empregados que optarem por fazer uso de transporte público, e, descontará o valor de **R\$ 1,00 (um real)** em folha de pagamento.

13.3. Os empregados não são obrigados a utilizar o transporte público regular.

13.4. O uso indevido do vale transporte enseja a justa causa prevista no artigo 7º, §3º Decreto 95.247/87 e art. 482, "a" da CLT.

CLÁSULA DÉCIMA QUARTA: AUXÍLIO EDUCAÇÃO (KIT MATERIAL ESCOLAR)

14.1. A empregadora concederá aos empregados o valor de **R\$ 200,00 (duzentos) reais**, por filho devidamente matriculado, até 9ª (nona) série, e com idade limite de 15 (quinze) anos, mediante apresentação de documento comprobatório, cuja quantia deverá ser utilizada exclusivamente para aquisição de material escolar. Para tanto, os empregados receberão cartão magnético emitido por empresa especializada em benefícios flexíveis, no qual será creditado o referido valor até o dia 31 de janeiro de 2023.

14.2. A parcela prevista no item supracitado, não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), nem se configura rendimento tributável do trabalhador, nos termos do art. 458, § 2º, II, da CLT.



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: SEGURO DE VIDA

15. A empregadora manterá um plano de seguro de vida em grupo aos seus empregados, na modalidade de capitais segurados que melhor convier à empregadora, em valor não inferior a **“30” (trinta) salários-base** do empregado, sendo que será descontado (mensalmente) do trabalhador o valor simbólico de **R\$ 1,00 (um real)** em folha de pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: CESTA LEITE

16. Fica assegurada a cesta leite no valor de **R\$ 112,50 (cento e doze reais e cinquenta centavos)**, mensal, para empregado que possuir filhos que compreende idade de 06 (seis) meses até 03 (três) anos de idade, mediante comprovação através de certidão de nascimento, e, será descontado do empregado o valor simbólico de **R\$ 1,00 (um real)** em folha de pagamento por cesta leite fornecida.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: DO PLANO DE SAÚDE MÉDICO E ODONTOLÓGICO

17.1. Mediante expressa adesão do trabalhador, a empresa concederá plano de saúde médico e odontológico de acordo com suas políticas internas, onde será descontada uma taxa fixa e mensal de administração.

17.2. A empresa fica autorizada a debitar as despesas (mensalidades, coparticipações e custos) relativas aos planos de saúde e odontológico mediante autorização expressa do empregado.

17.3. Quando o afastamento do empregado durar mais de 15 (quinze) dias, salvo disposição legal em contrário, o usuário do plano de saúde deverá efetuar o pagamento de eventuais despesas, mensalidades, custos e coparticipações diretamente no RH/DP da empresa, até o dia 10 de cada mês, sob pena de o plano de automaticamente cancelado, além da perda da carência no caso de reingresso futuro ao plano.

17.4. Aos aposentados por invalidez (acidente ou doença) caberá o pagamento de 100% das despesas, mensalidades, custos e coparticipações no RH da empresa, até o dia 10 de cada mês, sob pena do plano ser automaticamente cancelado, além da perda da carência no caso de reingresso futuro ao plano.

17.5. Quaisquer das condições, benefícios, valores ou percentuais praticados, poderão sofrer alteração nos casos de renovação, renegociação, interrupção, cancelamento ou rescisão do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

18. Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 07 (sete) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à empregadora, no ato da aposentadoria, será paga uma indenização correspondente a um salário (base último salário nominal), para cada 07 (sete) anos de serviços prestados, em única parcela.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: DA ESTABILIDADE PARA APOSENTADORIA

19.1. Fica garantida estabilidade no emprego ao trabalhador que estiver a um período máximo de 18 (dezoito) meses para aquisição da sua aposentadoria, por tempo de serviço integral ou idade e que contarem no mínimo com 7 (sete) anos ou mais de vínculo empregatício com a empregadora, desde que o empregado informe e comprove, por escrito, mediante a apresentação dos documentos exigidos pelo respectivo órgão previdenciário, à empregadora essa situação, com, no mínimo, 90 (noventa) dias de antecedência da data em que estiver em vias de adquirir a estabilidade contratual. O ônus da prova é do empregado e deverá ser realizada, impreterivelmente, 90 (noventa) dias de antecedência da data em que estiver em vias de adquirir a estabilidade contratual, sob pena de perder (decadência) o respaldo preconizado no caput desta cláusula.



19.2. Nas hipóteses de empregados pré-aposentados que pedirem demissão ou forem demitidos por justa causa, bem como aqueles demitidos sem justa causa, mas que obterem outro emprego, não farão jus ao benefício previsto no caput desta cláusula.

19.3. Completado o tempo de serviço necessário para aposentadoria, cessa a obrigação da empresa, independentemente de ter ou não se aposentado o trabalhador.

19.4. Caso a empresa queira dispensar empregado que tenha adquirido a estabilidade prevista na presente cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a indenizá-lo ou reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que antes da rescisão recolhia para ele à Previdência Social, observando o teto do benefício, quando for o caso, pelo período restante para completar o tempo de serviço necessário para se aposentar.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: DO FORNECIMENTO DE UNIFORMES

20. A empregadora fornecerá gratuitamente uniformes de trabalho, cujo uso será obrigatório, sendo que a quantidade de uniformes entregues para cada empregado será feita de acordo com a política interna da empregadora, e regulamentados pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Tal fornecimento não será considerado salário utilidade, devendo o empregado devolvê-lo ao término do contrato, sendo facultado a empregadora o desconto pela não devolução. Aos empregados do setor administrativo (exclusivamente) o fornecimento e o uso de uniforme não serão obrigatórios, porém ficará sob a discricionariedade da empresa exigir sua utilização, ocasião na qual deverá fornecer o respectivo uniforme.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

21. Em caso de acidente típico de trabalho, a empregadora se obriga a comunicar, imediatamente, aos familiares do acidentado, quando este for levado diretamente do local de trabalho para ser hospitalizado, indicando-lhe o nome e o endereço do hospital para onde o empregado foi levado, ao tempo em que deverá adotar todas as providências da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: DO ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

22. A empregadora manterá no estabelecimento o material e os medicamentos, necessários, para prestação dos primeiros socorros médicos, de acordo com o risco de atividade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: CARGOS DE CONFIANÇA

23. Nos termos do art. 611-A, V, da CLT, as partes acordam que os ocupantes dos cargos de Agrônomo Técnico, Coordenador, Gestor de Negócios, Desenvolvimento de Mercado, Tesoureiro, Secretária Executiva, Inspetor de Serviço Portuário, Trader, Consultor, Gerente e Diretor, enquadram-se como funções de confiança, pois possuem autonomia de mando e gestão, sendo os cargos que a empregadora deposita especial fidúcia para decisões relevantes da atividade empresarial, além de possuírem padrão salarial diferenciado em relação aos demais empregados, razão pela qual não estão submetidos ao controle de jornada e, via de consequência, não terão direito a hora extra nem ao limite de oito horas de serviço por dia (artigo 62, II, da CLT).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: TRANSFERÊNCIA DE LOCALIDADE

24.1. O empregado poderá ser transferido para localidade distinta da que resultar do contrato de trabalho, inclusive para outra empresa do mesmo grupo econômico da empregadora (empresas agrupadas), haja vista o disposto no art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT.

24.2. Para fins de recebimento do adicional de transferência de 25% (vinte e cinco por cento) previsto no artigo 469, §3º, da CLT, a transferência do empregado deverá ser em caráter provisório, por necessidade de serviço e com mudança de domicílio.



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: ADICIONAL NOTURNO

25. O trabalho noturno previsto em lei será remunerado com o adicional de **30% (trinta inteiros por cento)** sobre a hora diurna.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: AUXÍLIO FUNERAL

26. Ocorrendo a morte do empregado, a empresa concederá a seu(s) dependente(s) auxílio funeral, através do custeio de despesas fornecido pela seguradora, sendo no mínimo, o valor correspondente de dois pisos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a serem pagos única vez, independentemente da quantidade de dependentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

27.1. Em razão do disposto no art. 3ª da CLT, por força do poder potestativo conferido à empregadora, fica aprovada a aplicação do seguinte procedimento para os casos em que houver, a qualquer tempo, recusa do empregado quanto à observância das Normas e Políticas internas da empresa, assim como em razão da inobservância das obrigações previstas no presente instrumento normativo e na CLT:

- 1ª vez: orientação disciplinar;
- 2ª vez: advertência por escrito;
- 3ª vez: suspensão de 01 (um) dia e perda do DSR;
- 4ª vez: suspensão de 03 (três) dias e perda do DSR;
- 5ª vez: suspensão de 05 (cinco) dias e perda do DSR;
- 6ª vez: rescisão do contrato por justa causa.

27.2. Na contagem dos dias de suspensão serão excluídos os dias destinados ao DSR.

27.3. As medidas disciplinares acima transcritas serão divididas por temáticas relacionadas à "jornada de trabalho" e às "demais infrações".

27.3.1. Em relação à "jornada de trabalho", considera-se infrações relacionadas a realização de horas extras sem autorização, desrespeito aos intervalos intrajornada, interjornada, Inter semanal e DSR trabalhado.

27.3.2. Consideram-se "demais infrações" todas aquelas que não se referem à "jornada de trabalho".

27.4. A depender da gravidade do ato (falta disciplinar) praticado pelo empregado, a observância da aplicação das penalidades nos moldes acima não será obrigatória, podendo o contrato de trabalho ser rescindido por justa causa independentemente da aplicação de outras medidas disciplinares anteriores, sobretudo nas hipóteses elencadas no art. 482 da CLT.

27.5. A **EMPRESA** fica obrigada a comunicar, por escrito, ao empregado, a sua dispensa, com a tipificação da causa ensejadora da dispensa motivada, conforme consta no rol do art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, sob pena de não reconhecimento da pena máxima.

27.6. As advertências e suspensões só terão eficácia jurídica quando comunicadas por escrito ao empregado, com menção expressa dos motivos da pena disciplinar. Faculta-se ao empregador remeter cópia, ao **SINDICATO**, caso o empregado recuse a recebê-la.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA: DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE PROTEÇÃO DE DADOS

28.1. Limitado aos dados que forem estritamente necessários, fica a empresa autorizada a compartilhar os dados pessoais dos empregados, inclusive de seus cônjuges e dependentes, com



operadores de saúde, odontológico, operadores de seguro de vida, órgão públicos no âmbito federal, estadual e municipal, instituições bancárias e/ou de crédito, e com a entidade sindical subscritora do presente ACT.

28.2. Considerando o poder fiscalizatório do empregador, sobretudo a necessidade de proteção da saúde, da segurança ou proteção da propriedade, fica autorizado o monitoramento por meio de câmera de todos o ambiente laboral, com exceção dos banheiros e vestiários.

28.3. Considerando o poder fiscalizatório do empregador, em especial a necessidade de garantir (i) a segurança dos empregados e de terceiros, de mercadorias, dos veículos; (ii) respeito à legislação de trânsito e (iii) a observância das regras de utilização dos veículos, na hipótese de o trabalhador utilizar os veículos pertencentes a frota da empregadora, sejam eles próprios ou alugados, ficam cientes que os mesmos serão monitorados (geolocalização) 24 (vinte quatro) horas por dia, 7 (sete) dias na semana, por meio de dispositivos que podem registrar ou transmitir informações como a localização do veículo, a distância que ele percorreu e informações sobre os hábitos de direção do usuário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: QUADRO DE AVISOS

29. A **EMPRESA** reservará locais para afixação de avisos do **SINDICATO** em recinto interno e apropriado para tal, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria profissional, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregados ou à categoria econômica e assuntos de natureza político-partidária. Os avisos, devidamente rubricados pelo **SINDICATO**, serão previamente encaminhados à **EMPRESA**, que os aprovará e afixará no prazo compatível com o assunto, sendo garantida sua afixação num prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após recebê-los, excluindo-se sábados, domingos e feriados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – RECEBIMENTO DA DIRETORIA DO SINDICATO

30. A Diretoria do **SINDICATO** será recebida pela direção ou preposto da **EMPRESA**, mediante prévia comunicação escrita, com 01 (um) dia útil de antecedência, da qual conste a pauta dos assuntos a serem tratados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ELEIÇÃO SINDICAL

31. Por ocasião da realização das eleições para a diretoria do **SINDICATO**, a **EMPRESA** garantirá o acesso das mesas coletoras a locais, com seus respectivos componentes, previamente estabelecidos pela **EMPRESA** e o **SINDICATO**. O **SINDICATO** deverá comunicar, por escrito, à **EMPRESA**, no prazo de 05 (cinco) dias após as eleições, os nomes dos eleitos e respectivo empregador, bem como a composição da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: TAXA DE FORTALECIMENTO / CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDICAL

32.1. A **EMPRESA** descontará de seus funcionários e repassará ao **STIAU**, a título de Taxa de Fortalecimento / Contribuição Assistencial Sindical, a importância de **R\$ 9,90 (nove reais e noventa centavos)**, a ser realizado em uma única parcela incidente sobre a folha de pagamento do mês subsequente a assinatura do presente acordo, cujo valor será depositado em conta corrente do Sindicato, através de boleto bancário a ser emitida pelo **STIAU**.

32.2. A empregadora, visando a contribuição para a funcionalidade das atividades do **STIAU**, em decorrência do atendimento e assistência aos empregados da empregadora, por opção facultativa, se compromete em efetuar o pagamento para o **STIAU**, a importância de **R\$ 80,00 (oitenta reais)** por empregador que possuir registrado no quadro de funcionários em 31/12/2022. Tal pagamento será efetuado mediante boleto bancário emitido pelo **STIAU** até o dia 31/07/2023.

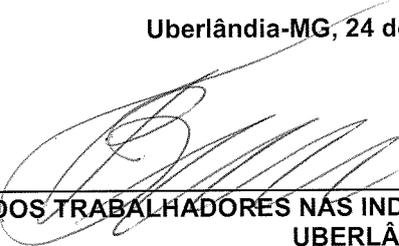
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA: VIGÊNCIA



33. As **PARTES** fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de **01º (primeiro) de janeiro de 2023 (dois mil e vinte e três) a 31 (trinta e um) de dezembro de 2023 (dois mil e vinte e três)** e a data-base da categoria em **01º (primeiro) de janeiro**, nos termos do artigo 614, § 3º, da CLT.

E, estando as partes devidamente ajustadas, assinam o presente instrumento em três vias, iguais em teor e forma, cujas cláusulas serão devidamente transmitidas ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) pelo **SINDICATO** e visualizadas pela **EMPRESA**, após o que, estando tudo em conformidade com este termo, o protocolo de requerimento respectivo será assinado pelas partes e depositado na Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Uberlândia, nos termos do Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, para que produzam os devidos efeitos legais.

Uberlândia-MG, 24 de janeiro de 2023



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE
UBERLÂNDIA**

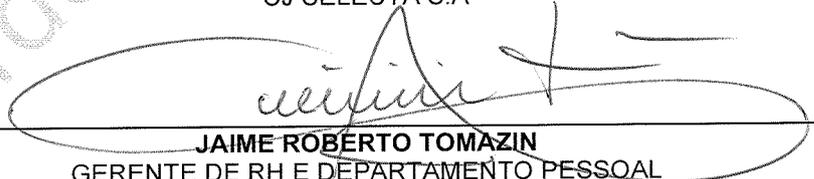
HUMBERTO DE BARROS FERREIRA
CPF nº. 672.080.456-15
PRESIDENTE - STIAU



ALESSANDRO SANTANA DOS REIS
DIRETOR OPERACIONAL
CJ SELECTA S.A



FERNANDO BETINARDI
DIRETOR INDUSTRIAL
CJ SELECTA S.A



JAIME ROBERTO TOMAZIN
GERENTE DE RH E DEPARTAMENTO PESSOAL
CJ SELECTA S.A

