

**ESB ELABORADORA DE SUBPRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL DO BRASIL LTDA**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que entre si celebram o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE UBERLÂNDIA - STIAU**, código de entidade sindical n.º 914.603.834.07111-0 e CNPJ/MF n.º 25.634.452/0001-56, com sede na Rua Benjamim Constant, n.º 529, Bairro Aparecida, CEP 38400-678, na cidade de Uberlândia (MG), representado, neste ato, pelo Sr. **HUMBERTO DE BARROS FERREIRA**, portador do CPF n.º 672.080.456-15, presidente e representante legal da referida entidade, doravante denominada **SINDICATO**, e a empresa **ESB ELABORADORA DE SUBPRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL DO BRASIL LTDA (FILIAL UBERLÂNDIA)**, inscrita no CNPJ/MF sob n.º 06.916.312/0005-50, estabelecida na Rodovia Comunitária Neuza Rezende, n.º 9.999, Km 08, sala 1, Distrito Industrial, CEP 38402-360, na cidade de Uberlândia (MG), representada neste ato pela sua procuradora, **ANDREA VIEIRA BORGES**, portador do CPF n.º 056.114.696-98, doravante denominada **EMPRESA**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**01 - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos funcionários da EMPRESA, com contratos vigentes em 31/08/2023, serão reajustados a partir de 01/09/2023 em 4,5% (quatro vírgula cinco por cento). Como a celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho se deu apenas em 21/12/2023, a EMPRESA em 01/09/2023 já havia concedido o reajuste de 4,06% (quatro vírgula seis por cento) aos salários, restando a partir desta data, apenas a concessão de 0,44% (zero vírgula quarenta e quatro por cento), os quais serão calculados e pagos retroativamente, juntamente com a folha de pagamento relativa ao mês de dezembro de 2023.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os reajustes estabelecidos nesta cláusula, não se aplicam aos empregados que possuam cargos de confiança, assim compreendidos: os especialistas, supervisores, coordenadores, gerentes e diretores empregados, prevalecendo o princípio da livre negociação salarial entre empregado e EMPRESA.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aos Aprendizês, contratados sob o regime das Leis 10.097 de 19/12/2000, Lei n.º 11.180, de 26/09/2005 e Decreto n.º 5.598, de 01/12/2005 não estão sujeitos às cláusulas e condições aqui acordadas. Aos Aprendizês será assegurado o pagamento com base no salário mínimo definido em âmbito nacional.

**02 - PISO SALARIAL**

A partir de primeiro de setembro de 2023, será devido, a todos os empregados da EMPRESA, um piso salarial de **R\$ 1.455,70 (hum mil quatrocentos e cinquenta e cinco reais e setenta centavos)** por mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A partir de 01 (primeiro) de março de 2024, o piso passará para R\$ 1.470,26 (hum mil quatrocentos e setenta reais e vinte e seis centavos).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aos Aprendizês, contratados sob o regime das Leis 10.097 de 19/12/2000, Lei n.º 11.180 de 26/09/2005 e Decreto n.º 5.598, de 01/12/2005 não estão sujeitos às



cláusulas e condições aqui acordadas. Aos Aprendizizes será assegurado o pagamento com base no salário mínimo definido em âmbito nacional.

### 03 - HORAS EXTRAS

A EMPRESA se obriga a remunerar as horas extras trabalhadas com o acréscimo de **75% (setenta e cinco inteiros por cento)**, em relação à hora normal e, quando for o caso, sobre as horas acrescidas do Adicional Noturno.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas com um acréscimo de **100% (cem inteiros por cento)**, sobre o valor da hora normal e, quando for o caso, sobre as horas acrescidas do Adicional Noturno.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os reflexos das horas extraordinárias deverão incidir nos repousos semanais remunerados, conforme disposto na Lei nº 605/49, art. 7º, alínea "b" e Lei nº 7.415, de 09.12.85.

### 04 - EMPREGADO ESTUDANTE

A EMPRESA observará que a eventual prorrogação de jornada extraordinária não venha a prejudicar o comparecimento tempestivo às aulas, devendo o empregado comprovar sua frequência.

### 05 - FERIADOS

Não serão objeto de pagamento as horas dos dias de feriados coincidentes com sábado já compensado, assim como não serão objeto de compensação aquelas horas do feriado que recaírem em outro dia da semana, ficando um pelo outro.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Mediante acordo prévio e escrito com a maioria dos Funcionários (50% + 1 do efetivo), a EMPRESA poderá alterar a folga do dia de feriado (nacional, estadual ou municipal), com outro dia na mesma semana ou na semana seguinte, de forma a adequar a folga à intenção da maioria dos envolvidos, exceto Natal, Ano Novo e Dia do Trabalhador.

### 06 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho realizado em horário noturno será remunerado com o adicional de **30,0% (trinta inteiros por cento)** em relação à remuneração da hora normal.

### 07 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Nos locais onde não haja possibilidade de neutralização de atividades ou operações insalubres, serão pagos os adicionais previstos em lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Acordam as partes que, para todos os efeitos legais, a base de cálculo para a apuração e incidência do adicional de insalubridade será sobre o salário mínimo vigente.

### 08 - GRATIFICAÇÃO DE NATAL

A EMPRESA passará a efetuar, mediante solicitação e concordância do funcionário no aviso das férias, o adiantamento de **50% (cinquenta inteiros por cento)** da Gratificação de Natal, prevista nas Leis 4090 de 13.07.62 e 4.749 de 12.08.65, quando da concessão das férias.

### 09 - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Aos funcionários da EMPRESA integrantes da categoria econômica é garantido um Prêmio Assiduidade de **5% (cinco inteiros por cento)** do salário base, a ser pago pela EMPRESA,



juntamente com o salário, a todos os trabalhadores que demonstrarem assiduidade integral no período de aferição (28º dia do mês anterior até 27º dia do mês seguinte), entendendo-se como tal a do empregado que houver faltado ao serviço nenhuma vez durante o mês, ressalvada apenas uma ausência justificada no período de apuração. O prêmio instituído por esta cláusula não incorpora a base de cálculo de qualquer verba trabalhista, conforme entendimento do artigo 457, §2º da CLT.

## 10 - AUXÍLIO FUNERAL

Falecendo o empregado, a EMPRESA pagará, a título de Auxílio Funeral, a importância correspondente a 02 (dois) pisos salariais vigentes à época.

Falecendo o cônjuge, companheiro ou companheira, o auxílio a ser pago será de **01 (um)** piso salarial da época desde que seja comprovado por documentos públicos (certidão de casamento, união estável ou previdenciária) que tenha validade matrimonial.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Se a empresa comprovar ao SINDICATO, através de entrega de cópia da respectiva apólice, a contratação de seguro de vida para seus funcionários e cônjuge, ficará isenta do cumprimento do disposto no CAPUT desta cláusula. No caso da apólice não cobrir o sinistro do cônjuge, continuará valendo o AUXÍLIO FUNERAL exclusivamente para este.

## 11 – TRANSPORTE

A EMPRESA fornecerá, gratuitamente, a seus empregados, em dias e horários de trabalho efetivo, o transporte necessário ao seu deslocamento para o trabalho (ida e volta), através de linhas pré-definidas, sendo que o transporte assim fornecido, bem como o tempo gasto no percurso, não será considerado para fins remuneratórios de qualquer espécie, conforme parágrafo 2º do artigo 58 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados que optarem pelo recebimento do vale transporte por ocasião de sua contratação ou no decorrer do contrato de trabalho, o mesmo lhe será pago conforme estipulações da Lei Federal nº 7.418/1985.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As linhas de transporte concedidas pela EMPRESA aos empregados são pré-definidas por aquela, incumbindo aos empregados que desejarem utilizar esta condução, se deslocarem por meios próprios e às suas expensas até o ponto de coleta mais próximo de sua residência.

## 12 – UTILIDADES

As utilidades porventura fornecidas pela EMPRESA aos seus empregados, por sua liberalidade, não integram a remuneração para quaisquer efeitos e tampouco constituem direito adquirido. Por utilidades entende-se: alimentação, vestuário e/ou outras prestações "in natura", inclusive produtos por ela industrializados.

## 13 - SALÁRIO DE INGRESSO

Nenhum empregado poderá ser admitido com salário inferior ao do empregado de menor salário em cargo ou função idênticos, exceto se este contar, na função, mais de 2 (dois) anos que aquele, não se considerando vantagens pessoais.

## 14 - SALÁRIO DO SUCEDIDO – ADMISSÃO

Assegura-se ao empregado admitido para preencher vaga que decorra de promoção, transferência ou demissão, salário igual ao menor salário pago pela EMPRESA para a função, sem as vantagens pessoais.

## 15 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO – INTERINIDADE

É assegurado ao empregado substituto salário igual ao do substituído, enquanto perdurar a substituição. O empregado substituto deverá ser efetivado no cargo ou função, após decorridos 120 (cento e vinte) dias de substituição, salvo substituição de empregada gestante que tenha afastamento superior a 120 dias.

## 16 - FORNECIMENTO DE CÓPIA DE CONTRATO DE TRABALHO

A EMPRESA fornecerá cópia de contrato de trabalho ao empregado, desde que a contratação se dê por escrito, por se tratar de documento comum as partes. O não fornecimento levará à presunção de inexistência do mesmo.

## 17 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO NA MESMA FUNÇÃO

Quando se tratar de readmissão de trabalhadores, não será adotado o contrato de experiência.

## 18 - PAGAMENTO DE SALÁRIO A ANALFABETO

O pagamento de salários a empregado analfabeto, caso seja realizado em espécie, deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas, que assinarão o recibo respectivo, além da impressão digital do recebedor.

## 19 - PROMOÇÃO A CARGOS SUPERIORES – PRIORIDADES

Na ocorrência de vagas em seu quadro de pessoal, a EMPRESA dará prioridade, para preenchimento, aos empregados que demonstrarem, através de testes de aptidão, condições para aproveitamento do cargo vago. A comunicação da existência de vaga e das condições para seu preenchimento será feita aos empregados, através de avisos afixados nos respectivos quadros.

## 20 - VIAGEM - DESPESAS - PAGAMENTO OU REEMBOLSO

Determina-se o pagamento ou reembolso de despesas pertinentes a locomoção, estadia e alimentação, de acordo com as normas e condições da EMPRESA ou com o estabelecido por acordo com o sindicato.

## 21 - RESCISÃO CONTRATUAL

A EMPRESA, mediante solicitação escrita do empregado, em desligamento por “Pedido de Dispensa”, o liberará do cumprimento do aviso prévio, sem qualquer ônus para as partes, porém, limitando-se os direitos do empregado até a data da aceitação do pedido de liberação por parte da EMPRESA. Fica acordado que o prazo máximo para acerto, neste caso, será até o 10º (décimo) dia contado da data de aceitação, pela EMPRESA, do pedido de liberação, limitado, porém, ao prazo máximo estabelecido no parágrafo 6º, do art. 477, da C.L.T.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregados que exercem funções técnicas, administrativas e estratégicas, a EMPRESA avaliará a solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado desligado sem justa causa será dispensado do cumprimento do aviso prévio e o pagamento das verbas rescisórias dar-se-á na forma da lei.

*As -*

*André*

*único*

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em caso excepcional desde que aceite pelo trabalhador e comunicado ao sindicato poderá haver acordo entre as partes onde o funcionário despedido sem justa causa poderá cumprir o aviso prévio e o pagamento das verbas rescisórias dar-se-á na forma da lei.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Quando solicitada pelo empregado dispensado, a EMPRESA fornecerá declaração de trabalho conforme modelo da própria EMPRESA.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A EMPRESA fornecerá, no ato da demissão de TRABALHADOR dispensado por JUSTA CAUSA, documento discriminando os motivos, sob pena de gerar presunção de despedida imotivada.

## 22 - GARANTIA DE EMPREGO À EMPREGADA GESTANTE

A EMPRESA dá garantia de emprego à gestante, desde a concepção até 60 (sessenta) dias contados a partir do término da estabilidade provisória, prevista na letra "b", do inciso II, do artigo 10 dos ADCT, salvo renúncia a este benefício pela empregada, assistida pelo SINDICATO, dispensa por justa causa ou desligamento espontâneo (pedido de demissão). Ocorrendo demissão imotivada de gestante, por iniciativa da EMPRESA, a empregada deverá comunicar, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data da comunicação da dispensa, seu estado gravídico, através de atestado médico, para a revogação da demissão e o restabelecimento do contrato de trabalho, sem prejuízo de quaisquer de seus direitos;

**PARÁGRAFO UNICO:** Caso a empregada gestante não comunique e comprove seu estado gravídico nos termos do caput, mas se apresente à EMPRESA com comprovação de seu estado gravídico dentro do período estabilitário garantido no Artigo 10, inciso II, letra "b" do ADCT, sua demissão será cancelada.

## 23 - GARANTIA DE EMPREGO À EMPREGADA ADOTANTE

A EMPRESA dá garantia de emprego à empregada adotante pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados a partir do término da estabilidade provisória, prevista no parágrafo único, do artigo 391-A da CLT, desde que comunicada formalmente a adoção à EMPRESA e atendidos os requisitos legais.

## 24 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PAI

Assegura-se garantia de emprego pelo período de 30 (trinta) dias, contados da data do nascimento do filho, legalmente comprovado, ao empregado que se tornar pai, excetuando-se as hipóteses de pedido de demissão, justa causa ou término de contrato a prazo determinado, dentre estes, o de experiência.

## 25 - GARANTIA DE EMPREGO POR DOENÇA

A EMPRESA dá garantia de emprego ao empregado afastado por motivo de doença e/ou acidente por um período de 30 (trinta) dias, após o término do afastamento compulsório ou licença previdenciária, desde que superior a 30 (trinta) dias consecutivos, salvo nas hipóteses de dispensa por justa causa, desligamento espontâneo ou término de contrato por prazo determinado.

## 26 - GARANTIA DE EMPREGO POR ACIDENTE DE TRABALHO

Assegura-se ao empregado acidentado a garantia de emprego por 12 (doze) meses após o término da licença previdenciária, ressalvados os casos de justa causa e término do contrato a prazo, nos termos do Art. 118 da Lei 8.213 de 24.07.91.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da mesma garantia prevista no caput, conforme súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

## 27 - FÉRIAS

### A) INÍCIO DE FÉRIAS:

A EMPRESA concorda em não iniciar o período de gozo das férias de seus empregados no dia imediatamente anterior ao respectivo descanso semanal remunerado.

### B) FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS:

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal remunerado, devendo ser sempre no 1º (primeiro) dia útil após os mesmos ou em conformidade com a vontade do trabalhador, e devendo, em qualquer caso, o empregado receber a comunicação 30 (trinta) dias antes do termo inicial. O pagamento deverá ser feito de acordo com a lei.

### C) FÉRIAS INDIVIDUAIS - COINCIDÊNCIA COM O CASAMENTO:

O empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça comunicação por escrito à EMPRESA, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

## 28 - SAÚDE DO TRABALHADOR

### A) Despesas Médicas e Odontológicas:

A EMPRESA descontará na folha de pagamento de seus empregados despesas médicas e odontológicas feitas através de convênio médico e odontológico do STIAU, desde que expressamente autorizadas pelo empregado e até 1/3 (um terço) do salário do mesmo.

### B) Periculosidade:

Nos locais onde não haja possibilidade de neutralização de atividades ou operações perigosas, serão pagos os adicionais previstos em lei.

### C) Equipamentos de Segurança - Individuais:

Nos casos previstos em Lei, obedecendo-se a legislação específica a respeito, inclusive Portarias ou Normas Regulamentadoras Ministeriais, a EMPRESA fornecerá equipamentos de segurança individuais e preventivos de insalubridade aos seus empregados.

### D) Equipamento de Segurança - Coletivos:

Nos casos previstos em Lei, obedecendo-se a legislação específica a respeito, inclusive Portarias ou Normas Regulamentadoras Ministeriais, a EMPRESA fornecerá equipamentos de segurança coletivos e preventivos aos seus empregados.

### E) Socorro de Urgência:

Em caso de acidente, mal súbito ou parto, fica a EMPRESA obrigada a transportar o(a) trabalhador(a) com urgência, para locais de assistência médica e depois para a residência deste, arcando com as despesas de transporte. A empresa fica responsável por transportar o

trabalhador(a) até sua residência após o atendimento médico somente se não conseguir contato com familiar para acompanhamento no atendimento.

#### **F) Treinamento de Segurança:**

A EMPRESA treinará seus empregados, para fins de prevenção de acidentes e uso de equipamentos de proteção individual ou coletiva. O treinamento dar-se-á durante a jornada normal de trabalho e ficará a cargo de pessoas reconhecidamente habilitadas.

#### **G) CIPA - Comunicação da Data da Eleição ao Sindicato:**

A EMPRESA comunicará ao sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias a data da eleição para a CIPA. A votação será feita por escrutínio secreto, proclamando-se eleitos, inclusive suplentes, os mais votados, na seqüência dos votos obtidos por cada candidato.

#### **H) Acidentes do Trabalho - CAT:**

A EMPRESA fornecerá ao SINDICATO, mensalmente, cópias das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) emitidas no período. Ocorrendo acidente grave, a EMPRESA deverá comunicar imediatamente ao SINDICATO, franqueando e facilitando o acesso dos diretores e/ou seus prepostos ao local do ocorrido.

#### **I) Previdência Social - Preenchimento de Formulários pela Empresa:**

A EMPRESA deverá preencher e fornecer ao empregado, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, quando por este solicitado, os formulários previstos em Lei e necessários ao órgão previdenciário, quais sejam, declaração do último dia trabalhado e agendamento da perícia médica, sob pena de pagamento, em favor do empregado prejudicado, da multa de 1/30 (um trinta avos) sobre o salário mensal, por dia de atraso, salvo se houver motivo justificado para a recusa.

### **29 – ATESTADOS**

As faltas ao trabalho por motivo de doença, acidente de trabalho e/ou odontológicos, deverão ser justificadas através de atestados Médicos e/ou Odontológico à EMPRESA.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os atestados emitidos por profissionais externos deverão obrigatoriamente conter carimbo e assinatura do médico emitente, data e horário de emissão, bem como os dias necessários ao tratamento e somente serão abonados se forem apresentados no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis da data do atendimento ou do retorno ao trabalho, excluindo os feriados, sábados e domingos, contra-recibo.

### **30 - EXAMES MÉDICOS - CUSTEIO PELO EMPREGADOR**

Os exames médicos exigidos por lei ou pelo empregador, em razão do contrato de trabalho, serão custeados pelo empregador, se, no município, não houver órgão oficial competente que os realize gratuitamente.

### **31 - ROUPAS E CALÇADOS DE TRABALHO**

A EMPRESA fornecerá gratuitamente, aos seus empregados, roupas e calçados de trabalho, na quantidade necessária, em tamanho adequado à constituição física do trabalhador e à execução das tarefas. A manutenção dos mesmos ficará à cargo da EMPRESA.

### **32 – JORNADA DE TRABALHO**

As partes acordam a adoção da jornada de trabalho de 08h48min diários de segunda a sexta-feira, com a compensação dos sábados.

**PARAGRAFO ÚNICO:** A jornada prevista no caput desta cláusula não proíbe de forma alguma a realização de trabalho extraordinário durante os dias da semana além das 08h48min e aos sábados, desde que haja necessidade de serviço da EMPRESA, excluídas as situações que se enquadrem no artigo 61 da CLT. A compensação de jornada descrita no caput desta cláusula, engloba as jornadas de trabalho em ambientes insalubres, dispensadas qualquer autorização prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas as regras do artigo 611-A, inciso XII da CLT.

### 33 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

A EMPRESA deverá manter controle de ponto para seus empregados através de relógio ponto, ressalvados os dispositivos legais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Serão tolerados os espaços de tempo registrados no cartão-ponto, igual ou inferior a 5min00seg (cinco minutos), imediatamente anteriores e posteriores ao início da jornada normal de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O período de fechamento do cartão ponto, para efeito de horas normais e extras e seus respectivos pagamentos, será do dia 28 do mês anterior ao dia 27 do mês corrente.

### 34 - REGISTRO DE PONTO

EMPRESA e SINDICATO reconhecem o sistema de registro de ponto dos horários de trabalho dos empregados da EMPRESA como instrumento hábil para com o correto registro das jornadas de trabalho. Sempre que desejar, o SINDICATO poderá solicitar informações à EMPRESA ou vistoriar as condições de funcionamento do referido sistema de registro eletrônico dos horários de trabalho dos empregados. A EMPRESA faculta aos empregados o acesso aos registros de ponto, através uma única impressão do cartão de ponto do mês anterior, quando da assinatura mensal do holerite e controle de jornada, extraído do sistema de controle de ponto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados da EMPRESA deverão registrar pessoalmente o início e o final da jornada de trabalho por eles executada no sistema de registro de ponto, inclusive as horas extraordinárias de acordo com o parágrafo 2º do Art.74 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A EMPRESA poderá pré-assinalar o intervalo intrajornada de acordo com a portaria MTB nº 3.626/91 para todos os empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A EMPRESA poderá adotar regime de compensação dos sábados. As horas correspondentes aos sábados serão distribuídas pelos demais dias da semana de forma a completar 44 horas de trabalho semanal, sendo a EMPRESA dispensada de firmar acordo individual de compensação.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A EMPRESA poderá adotar Sistemas Alternativos de Controle de Jornada de acordo com o que estabelece a Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

### 35 – AUSÊNCIAS LEGAIS:

Além das hipóteses previstas no artigo 473, da C.L.T., o empregado terá direito de ausentar-se do trabalho sem prejuízo a sua remuneração nos seguintes casos:

I) Quando a ausência ao trabalho por 01 (um) dia, ocorrida por motivo de falecimento de sogro ou sogra, correspondente ao dia do óbito ou ao dia do sepultamento, será abonada, desde que o empregado apresente o atestado de óbito até 48 horas após a sua emissão, sob pena de ser a ausência considerada injustificada e de ser procedido o respectivo desconto;



II) As faltas ocorridas por motivo de realização de exame escolar em estabelecimento oficial ou reconhecido no município de Uberlândia-MG, coincidente com o horário de trabalho, serão consideradas justificadas e abonadas desde que a EMPRESA seja pré-avisada com, pelo menos, 48 horas de antecedência, ficando ainda esse abono condicionado à apresentação, em igual prazo, do comprovante de realização do exame, contado da data de sua realização. Este benefício se aplica também quando da realização de provas de vestibular, desde que cumpridas as demais condições previstas.

III) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço até 6 (seis) dias ao ano sem prejuízo do seu salário, no caso de internação do filho ou dependente previdenciário até 12 anos incompletos, devendo para tanto apresentar o documento hábil que ateste esta condição de internamento, no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis após o atendimento médico, excluindo-se sábados, domingos e feriados. Este benefício é restrito a um único empregado acompanhante por dependente.

IV) Mãe Adotante: Abono de 05 (cinco) dias de trabalho, no caso de mãe adotante em processo de adoção, a contar da comunicação da adoção, para adaptação do menor adotado ao novo lar.

### **36 - ABONO DE ATRASOS**

Não serão computados os atrasos no início da jornada de trabalho, para todos os fins de direito, inclusive o repouso semanal remunerado, quando a EMPRESA permitir que o empregado preste normalmente os serviços convencionados.

### **37 - FATORES CLIMÁTICOS**

Os empregados da EMPRESA não podem ser obrigados a exercer funções ou atividades sob intempéries ou condições adversas, a não ser que a EMPRESA forneça equipamentos adequados à proteção da saúde e à prevenção de acidentes.

### **38 - PIS - AUSÊNCIA PARA RECEBIMENTO**

Assegura-se ao empregado, para o fim de recebimento do PIS, o direito de ausentar-se do serviço por 02 (duas) horas, no horário de expediente do órgão pagador, ou por tempo superior, desde que comprovado o horário do pagamento.

### **39 - PAGAMENTO DOS DIAS À DISPOSIÇÃO**

Assegura-se ao empregado o direito ao recebimento de salário em relação aos dias em que, embora tenha estado à disposição da EMPRESA dentro de suas dependências e até mesmo em deslocamento casa/trabalho (empresa), não venha a prestar serviço em virtude de fatores climáticos, de problemas com máquinas e instrumentos de trabalho ou por decisão unilateral da EMPRESA.

### **40 - EMPREGADAS LACTANTES**

Em atenção ao disposto no parágrafo segundo do artigo 396 da CLT e com vistas a adequar a proteção conferida por este às peculiaridades fáticas de localização da EMPRESA, as empregadas que preencherem os requisitos eleitos na norma poderão escolher se chegam para o trabalho 2 (duas) horas depois do início do expediente ou se serão liberadas 2 (duas) horas antes do fim a jornada normal de trabalho, para amamentarem seus filhos.



## 41 - MEDIDAS DISCIPLINARES

Nos casos de medidas disciplinares aplicadas formalmente, a EMPRESA entregará uma segunda via do documento ao empregado, desde que o documento seja por ele assinado. Fica garantido o direito de o empregado anotar sua discordância no verso das duas vias deste documento.

## 42 - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS

A EMPRESA só utilizará mão-de-obra própria em suas atividades fins, exceto em situação de caso fortuito ou força maior como enchentes, chuvas torrenciais, vendavais e cessação de serviços públicos e essenciais (fornecimento de água, energia elétrica), quando poderá se valer temporariamente (entendido como máximo 30 dias) de mão-de-obra terceirizada para qualquer fim, podendo ser acordado com o SINDICATO um prazo maior, observando sempre a manutenção total de seu quadro de funcionários do último mês do fato.

## 43 - ALIMENTAÇÃO - CESTA BÁSICA

Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a EMPRESA concederá 01 (uma) Cesta Básica por mês em produtos alimentícios de boa qualidade, composta com os seguintes itens:

Nº	PRODUTO
1	10 kg de arroz
2	05 kg de açúcar cristal
3	01 Pacote de macarrão de 1 kg, com ovos.
4	02 Latas (900 ml) de óleo de soja
5	02 Kg de feijão
6	01 Kg de farinha de trigo
7	01 Lata (340g) de extrato de tomate elefante
8	01 Kg sal
9	0,5 Kg de café
10	01 Kg de fubá
11	10 barras de sabão
12	1,7 Kg de sabão em pó marca OMO

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As Cestas Básicas serão fornecidas por meio do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, sendo que o empregado contribuirá com 10% do valor de aquisição da mesma através de desconto na folha de pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Por liberalidade, a EMPRESA estenderá o benefício aos empregados que percebam remuneração superior a cinco salários mínimos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados admitidos até o dia 15 farão jus ao recebimento da Cesta. A partir desta data somente a partir do mês subsequente.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os empregados que estiverem em afastamento pela Previdência Social deverão depositar o valor previsto no parágrafo terceiro da presente cláusula em conta corrente indicada pela EMPRESA e comprovar o pagamento no ato da retirada da Cesta Básica.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A referida Cesta Básica terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando/integrando de qualquer forma o salário do empregado, nos termos da legislação vigente.

#### **44 – ALIMENTAÇÃO**

##### **A) Lanche Gratuito - Jornada Normal de Trabalho:**

Será fornecido lanche gratuito a todos os empregados, no início da jornada normal de trabalho.

##### **B) Lanche Gratuito - Jornada Extra ou Noturna:**

Quando o empregado trabalhar em jornada extraordinária superior a 60 (sessenta) minutos ou em jornada predominantemente noturna, fica a EMPRESA obrigada a fornecer um lanche gratuito, de forma a recompor as energias do trabalhador, sendo que esse lanche não integrará, para qualquer efeito, o salário do empregado.

#### **45 - LIBERAÇÃO DE DIRETORES**

A EMPRESA liberará por um dia a cada mês um diretor do Sindicato Profissional sem prejuízo algum para este.

#### **46 - QUADRO DE AVISOS**

Haverá 01 (um) quadro de avisos do SINDICATO na EMPRESA, colocado em local por onde transitem os empregados, no qual serão afixados avisos e materiais do interesse do SINDICATO, condicionados à análise prévia por parte da EMPRESA, através de seus gerentes.

#### **47 - RECEBIMENTO DA DIRETORIA DO STIAU**

A Diretoria do SINDICATO será recebida pela direção da EMPRESA, mediante prévia comunicação escrita, com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, da qual conste a pauta de assuntos a serem tratados.

#### **48 - ELEIÇÕES SINDICAIS**

Por ocasião da realização das eleições para renovação da Diretoria do SINDICATO, a EMPRESA permitirá o acesso em suas dependências de componentes das mesas coletoras de votos, assim como fiscais e pessoas autorizadas pela Junta Eleitoral.

#### **49 - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A EMPRESA poderá descontar mensalmente dos salários dos seus empregados, além dos descontos previstos em lei, os referentes a contribuições à Associação Recreativa e Esportiva, empréstimos pessoais, seguro de vida, refeições, planos de previdência privada, convênios com farmácias, assistência médica, prestações e quitação de empréstimos, aquisição de produtos e/ou bens da própria EMPRESA, empréstimo em consignação conforme legislação específica (Lei n.

10.820/03), desde que autorizados formalmente pelo empregado, resultante de instrumento coletivo ou dispositivos de lei, conforme Art. 462 da CLT.

## 50 – TAXA DE FORTALECIMENTO / ASSISTENCIAL SINDICAL

Conforme discutido e deliberado na Assembleia Geral Ordinária dos trabalhadores da **ESB ELABORADORA DE SUBPRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL DO BRASIL LTDA (FILIAL UBERLÂNDIA)**, realizada pelo **SINDICATO** no dia 20 de dezembro de 2023, a **EMPRESA** se obriga a descontar no pagamento de cada empregado abrangido pelo Acordo Coletivo de Trabalho, associado ou não ao sindicato, e repassar ao STIAU, a título de **Taxa de Fortalecimento / Contribuição Assistencial Sindical**, a importância correspondente a **R\$55.00 (cinquenta e cinco reais)**, desconto este a ser realizado em uma única parcela.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados admitidos na vigência do presente instrumento também se submeterão ao referido desconto, a ser efetuado no mês subsequente à admissão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado os empregados o direito à oposição ao desconto dessa contribuição, através de requerimento em duas vias, folha A4 individual e de próprio punho, a ser entregue pessoalmente com documento de identificação (com foto) na secretaria do Stiau no prazo máximo de 5 dias úteis após a assinatura do acordo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os valores previstos nesta cláusula deverão ser depositados em conta corrente do Sindicato, através de boleto bancária a ser emitida pelo STIAU.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A empresa deverá informar ao STIAU por correspondência própria ou via e-mail ([financeiroalimentos2014@gmail.com](mailto:financeiroalimentos2014@gmail.com) ou [stiaufinancas@gmail.com](mailto:stiaufinancas@gmail.com)), a relação e os valores descontados de cada trabalhador, para efeito de confecção da boleto prevista na cláusula anterior.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O Caput e o parágrafo primeiro da presente Cláusula, estão estritamente alinhados com as normas legais vigentes na data de assinatura deste Acordo. Contudo, se no prazo de vigência desta Negociação, houver alteração significativa na ordem jurídica nacional, SINDICATO e EMPRESA se comprometem a realizar tratativas para a elaboração de um aditivo e adequar esta cláusula a nova ordem.

## 51 - DISSÍDIOS COLETIVOS

A EMPRESA, por força deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica excluídas dos efeitos decorrentes de Convenções Coletivas e de todos os dissídios coletivos instaurados contra o Sindicato Patronal.

## 52 - PROGRAMAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA

O processo de programação, revisão e denúncia, ou revogação total ou parcial do presente acordo coletivo, ficará sujeito às normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

## 53 - EQUILÍBRIO ENTRE AS PARTES

As partes, EMPRESA e SINDICATO, declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho foi negociado dentro do princípio da boa-fé e da legalidade e que ambas se beneficiaram reciprocamente após ajustes e concessões mútuas, sendo que os direitos transacionados os foram sempre em permuta de outros benefícios ou vantagens. Dessa forma concordam as partes que o presente Acordo constitui um conjunto harmônico de disposições que se relacionam e se compensam.

## 54 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas convencionadas, inclusive em relação aos seus prazos, fica estabelecida multa de **10% (dez inteiros por cento)** do salário mínimo, por cláusula

descumprida, desde que a parte infratora tenha um prazo de dez dias após constatado o fato para correção do erro. A multa será revertida à parte prejudicada.

## 55 - VALIDADE / VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo do Trabalho terá vigência de 12 meses, iniciando-se em 01 de setembro de 2023 e findando-se em 31 de agosto de 2024.

## 56 - MANUTENÇÃO DA DATA-BASE

Acorda-se, expressamente, a manutenção da data-base em 1º (primeiro) de setembro.

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 e da Instrução Normativa SRT/MTE nº 20, de 29 de julho de 2015, para que produzam os devidos efeitos legais.

UBERLÂNDIA, 21 de dezembro de 2023

  
**HUMBERTO DE BARROS FERREIRA**  
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias  
de Alimentação e Afins de Uberlândia

  
**ANDREA VIEIRA BORGES**  
Procuradora

ESB Elaboradora de Subprodutos de  
Origem Animal do Brasil Ltda.

*Andréa Vieira Borges*  
Supervisora de RH e Administrativo  
ESB Elab. Sub. Orig. Animal do Brasil Ltda.