

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS COOPERATIVAS AGRICOLAS - SITRACOOSP, CNPJ n. 03.739.025/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ALTAIR CONSTANTINO.

FEDERACAO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS CELETISTAS EM COOPERATIVAS NO ESTADO DO PARANA - FETRACOOOP-PR, CNPJ n. 20.316.906/0001-27, neste ato representado(a) por seu Secretário, Sr(a) JOSE ALTAIR CONSTANTINO.

E

COASUL COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, CNPJ n. 79.863.569/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JACIR SCALVI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2025 a 31 de maio de 2027 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da Cooperativa acordante abrangerá a categoria dos **Trabalhadores em Cooperativas**, com abrangência territorial em **Ampére/PR, Boa Esperança Do Iguaçu/PR, Bom Sucesso Do Sul/PR, Catanduvas/PR, Chopinzinho/PR, Cruzeiro Do Iguaçu/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Flor Da Serra Do Sul/PR, Francisco Beltrão/PR, Itapejara D'Oeste/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras Do Sul/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Prata Do Iguaçu/PR, Pato Branco/PR, Porto Barreiro/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Renascença/PR, Rio Bonito Do Iguaçu/PR, Salto Do Lontra/PR, São João/PR, São Jorge D'Oeste/PR, Saudade Do Iguaçu/PR, Sulina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Verê/PR, Virmont/PR.**

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS, OUTROS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

O salário normativo, a partir de 01 de junho de 2024, para os empregados que praticarem 220 horas mensais será de:

Parágrafo primeiro: Para os empregados que exercem atividades de empacotador, operador, repositor, caixa, zelador, auxiliar de limpeza, auxiliar de supermercado, aos empregados temporários (Lei nº. 6019/74) e safristas (Lei nº. 5889/73), e para aqueles contratados para suprir necessidades sazonais, fica garantido o piso salarial no valor de R\$ 1.530,00 (um mil, quinhentos e trinta reais) mensais.

Parágrafo segundo: Aos demais empregados não abrangidos no item anterior o piso salarial será de R\$ 1.560,00 (um mil quinhentos e setenta reais) mensais.

Parágrafo terceiro: Para os empregados contratados com carga horária diferente da constante do *caput* desta cláusula, o salário será calculado proporcionalmente, com base no salário normativo dos empregados contratados com carga horária mensal de 220 horas.

Parágrafo quarto: O piso salarial normativo para o aprendiz será por hora, tendo como base de cálculo o valor do salário-mínimo nacional (vigente).

### **Reajuste**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

A partir de 1º de junho de 2024, os empregados da COASUL - COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL receberão reajuste no importe de 5,5% (cinco inteiros e cinco décimos) sobre o salário base do mês de Maio/2025.

Parágrafo primeiro: Ao empregado aprendiz não será aplicado respectivo reajuste, eis que ao empregado aprendiz será aplicado o reajuste específico do salário-mínimo nacional.

Parágrafo segundo: Na correção salarial ora estabelecida serão compensados todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais de natureza compulsória ou espontânea concedidos pela cooperativa, desde junho de 2024. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção ou transferência de cargo, equiparação salarial, término de aprendizagem e implemento de idade.

Parágrafo terceiro: O trabalhador admitido após a data-base do ano de 2024, terá seu salário reajustado na proporção dos meses decorridos.

### **Salário Substituição**

O empregado somente terá direito a receber salário substituição, quando assumir todas as funções desempenhadas pelo empregado afastado, e desde que essa substituição perdure por mais de 45 (quarenta e cinco) dias.

### **Descontos Salariais**

A Cooperativa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, conforme artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em Lei, os referentes a empréstimos pessoais, cesta básica, ticket alimentação e refeição, seguro de vida, plano de saúde, exames clínicos particulares efetuados pelo trabalhador, plano odontológico, vacina, farmácia, refeição, transporte, vale-transporte, abastecimento de combustível, multas de trânsito, mensalidades da associação de empregados, crachá, remissão de cartões, caixa beneficente, aluguel, telefone, cursos e treinamentos, empréstimos consignados, mensalidades de filiação ao sindicato, contribuição sindical, contribuição assistencial, fotocópias, marmitas, uniformes de uso facultativo, chave de armários, EPI's e ferramentas danificados dolosamente e/ou não devolvidos, materiais usados e outros itens que sejam do interesse do empregado e seus dependentes, produtos adquiridos na Cooperativa ou associação de empregados, diretamente ou através de convênios firmados, compras na cooperativa (conta consumo), aquisição de produtos e outros benefícios concedidos, desde que expressamente autorizados pelo empregado. Além dos descontos anteriormente citados, também poderão ser objeto de desconto salarial prejuízos ou danos causados culposamente ou dolosamente pelo empregado ao empregador.

### **Descontos/Plano de Saúde e Plano Odontológico**

Tendo em vista que os planos de saúde e odontológico fornecidos pela cooperativa exigem a contraprestação do empregado, o trabalhador afastado de suas atividades laborais deverá comparecer na empresa até o dia 20 do mês subsequente para efetuar o pagamento de sua cota parte, sob pena do imediato cancelamento dos respectivos planos.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

A COASUL disponibilizará aos seus empregados, demonstrativo de pagamento, com discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, especificando também o cargo e o número de horas extraordinárias pagas com os devidos adicionais pagos no respectivo mês, respeitando o período de apuração.

Parágrafo primeiro: A COASUL poderá efetuar o pagamento de salários, férias, 13º salário, PLR, prêmios e/ou gratificações, adiantamentos e verbas rescisórias através de depósito em conta bancária do empregado e/ou dinheiro, cheques, os quais terão força de recibo de quitação.

Parágrafo segundo: Os demonstrativos de pagamento poderão ser disponibilizados, através de impressos ou meios eletrônicos no *site* da empresa, inclusive o TRCT e demais documentos rescisórios, que também ficarão disponíveis no *site* da Cooperativa e/ou aplicativo do trabalhador, pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados da rescisão contratual.

Parágrafo terceiro: Fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento e no TRCT.

Parágrafo quarto: Ocorrendo erro na elaboração da folha de pagamento que incorra em prejuízo para o empregado, este será ressarcido dos respectivos valores na folha de pagamento imediatamente posterior.

## **CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÕES, PRÊMIOS, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **Adicional de Hora-Extra**

As horas extras prestadas em dias normais de trabalho serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, caso não sejam objeto de compensação.

Parágrafo primeiro: As horas prestadas em DSR e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, caso não sejam objeto de compensação.

Parágrafo segundo: Serão consideradas como horas extras os excedentes da carga horária semanal ou mensal contratada (44<sup>a</sup>/220, 36<sup>a</sup>/180, 24<sup>a</sup>/120, etc.).

### **Prêmio Unidade Industrial de Aves**

#### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Fica assegurado, aos empregados que registram jornada, em atividade, efetivamente lotados na Unidade Industrial de Aves da COASUL – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, lotados nas Seções e Subseções do Departamento Abatedouro de Aves e Departamento Garantia da Qualidade e o Departamento Fabrica de Farinha e Óleo um Prêmio Assiduidade, nos seguintes termos:

R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) mensais: aos empregados que registram jornada, em atividade, efetivamente lotados nas Seção Recepção de Aves Pendura e Higienização e também nas Subseções dessas seções do Departamento Abatedouro de Aves da COASUL COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, sendo:

Nº DE AUSÊNCIAS	VALOR EM REAIS
0 (zero) ausência	R\$ 380,00
Até 1 (uma) ausência	R\$ 253,34
2 (duas) ausências	R\$ 126,70
3 (três) ausências ou mais	R\$ 0,00

R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais) mensais: aos empregados que registram jornada, em atividade, efetivamente lotados na Subseção, DIF do Departamento Abatedouro de Aves da COASUL COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, sendo:

Nº DE AUSÊNCIAS	VALOR EM REAIS
0 (zero) ausência	R\$ 280,00
Até 1 (uma) ausência	R\$ 186,68
2 (duas) ausências	R\$ 93,34



3 (três) ausências ou mais	R\$ 0,00
----------------------------	----------

R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) mensais: aos empregados que registram jornada, em atividade, efetivamente lotados nas Seções e Subseções, SIF e Expedição do Departamento Abatedouro de Aves da COASUL - COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, sendo:

Nº DE AUSÊNCIAS	VALOR EM REAIS
0 (zero) ausência	R\$ 240,00
Até 1 (uma) ausência	R\$ 160,00
2 (duas) ausências	R\$ 80,00
3 (três) ausências ou mais	R\$ 0,00

R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) mensais: aos empregados que registram jornada, em atividade, efetivamente lotados nas Seções e Subseções do Departamento Fabrica de Farinha e Óleo da COASUL - COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, sendo:

Nº DE AUSÊNCIAS	VALOR EM REAIS
0 (zero) ausência	R\$ 380,00
Até 1 (uma) ausência	R\$ 253,34
2 (duas) ausências	R\$ 126,70
3 (três) ausências ou mais	R\$ 0,00

R\$ 220,00 (duzentos de vinte reais) mensais: aos demais empregados que registram jornada, em atividade, efetivamente lotados nas Seções e Subseções do Departamento Abatedouro de Aves e Departamento Garantia da Qualidade da COASUL - COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, que não estão abrangidos nos prêmios anteriormente especificados, exceto a Seção e Subseção Adm/ Suporte, Seção e Subseção Compras Abatedouro e Seção Inspeção Técnica da Qualidade, sendo:

Nº DE AUSÊNCIAS	VALOR EM REAIS
0 (zero) ausência	R\$ 220,00
Até 1 (uma) ausência	R\$ 146,68
Até 2 (duas) ausências	R\$ 73,34
3 (três) ausências ou mais	R\$ 0,00

Parágrafo primeiro: Para fazer jus ao valor integral do prêmio assiduidade, deverá o empregado cumprir sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias do mês de referência. Não será considerado para fins de desconto, o afastamento parcial do empregado, ou seja, por algumas horas

durante a jornada diária de trabalho, decorrente de doenças ou acidentes (ocupacionais ou não), bem como atrasos ou saídas antecipadas.

Parágrafo segundo: Tal prêmio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

Parágrafo terceiro: O período igual ou superior a quinze dias de trabalho será considerado para cálculo do benefício do prêmio. Para tanto, será observado o período de apuração do controle de frequência.

Parágrafo quarto: Não será devido o prêmio no mês de rescisão do contrato de trabalho.

#### **Prêmio unidades armazenadoras de grãos e unidade de beneficiamento de sementes**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Fica assegurado, no período específico de 02 (dois) meses, a serem definidos pela Cooperativa, aos empregados que registram jornada, em atividade, efetivamente lotados nas Unidades Armazenadoras de Grãos e Unidade de Beneficiamento de Sementes da COASUL – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, lotados nas Subseção: Armazenagem, Produção e Sementes, um Prêmio Assiduidade, no valor de R\$ 486,00 (quatrocentos e oitenta e seis reais), nos seguintes termos:

Nº DE AUSÊNCIAS	VALOR EM REAIS
0 (zero) ausência	R\$ 486,00
Até 1 (uma) ausência	R\$ 324,00
2 (duas) ausências	R\$ 162,00
3 (três) ausências ou mais	R\$ 0,00

Parágrafo primeiro: Para fazer jus ao valor integral do prêmio assiduidade, deverá o empregado cumprir sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias do mês de referência. Não será considerado para fins de desconto, o afastamento parcial do empregado, ou seja, por algumas horas durante a jornada diária de trabalho, decorrente de doenças ou acidentes (ocupacionais ou não), bem como atrasos ou saídas antecipadas.

Parágrafo segundo: Tal prêmio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

Parágrafo terceiro: O período igual ou superior a quinze dias de trabalho será considerado para cálculo do benefício dos prêmios. Para tanto, será observado o período de apuração do controle de frequência.

Parágrafo quarto: Não será devido o prêmio no mês de rescisão do contrato de trabalho.

#### **Prêmio - Auxiliar de Armazém - Limpeza**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026

Fica assegurado, aos empregados que registram jornada, em atividade, efetivamente lotados nas Unidades Armazenadoras de Grãos da COASUL – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, na Subseção Armazenagem e no cargo 695-Auxiliar de Armazém Limpeza, um Prêmio Assiduidade, no valor de R\$ 422,00 (quatrocentos e vinte e dois reais) mensais, nos seguintes termos:

Nº DE AUSÊNCIAS	VALOR EM REAIS
0 (zero) ausência	R\$ 422,00
Até 1 (uma) ausência	R\$ 281,34
2 (duas) ausências	R\$ 140,67
3 (três) ausências ou mais	R\$ 0,00

Parágrafo primeiro: Para fazer jus ao valor integral do prêmio assiduidade, deverá o empregado cumprir sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias do mês de referência. Não será considerado para fins de desconto, o afastamento parcial do empregado, ou seja, por algumas horas durante a jornada diária de trabalho, decorrente de doenças ou acidentes (ocupacionais ou não), bem como atrasos ou saídas antecipadas.

Parágrafo segundo: Tal prêmio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

Parágrafo terceiro: O período igual ou superior a quinze dias de trabalho será considerado para cálculo do benefício do prêmio. Para tanto, será observado o período de apuração do controle de frequência.

Parágrafo quarto: Não será devido o prêmio no mês de rescisão do contrato de trabalho.

#### **Prêmio fábrica de rações**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026

Fica assegurado, aos empregados que registram jornada, em atividade, efetivamente lotados nas Fábricas de Ração da COASUL – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, à todas as Seções e Subseções (exceto as Seções e Subseções Adm, Fabrica e Comercial/Qualidade) um prêmio a título de Gratificação por Assiduidade, no valor de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) mensais, nos seguintes termos:

Nº DE AUSÊNCIAS	VALOR EM REAIS
0 (zero) ausência	R\$ 125,00

Até 1 (uma) ausência	R\$ 83,34
Até 2 (duas) ausências	R\$ 41,67
3 (três) ausências ou mais	R\$ 0,00

Parágrafo primeiro: Para fazer jus ao valor integral do prêmio assiduidade, deverá o empregado cumprir sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias do mês de referência. Não será considerado para fins de desconto, o afastamento parcial do empregado, ou seja, por algumas horas durante a jornada diária de trabalho, decorrente de doenças ou acidentes (ocupacionais ou não), bem como atrasos ou saídas antecipadas.

Parágrafo segundo: Tal prêmio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

Parágrafo terceiro: O período igual ou superior a quinze dias de trabalho será considerado para cálculo do benefício do prêmio. Para tanto, será observado o período de apuração do controle de frequência.

Parágrafo quarto: Não será devido o prêmio no mês de rescisão do contrato de trabalho.

#### **Prêmio Mercados**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Fica assegurado, aos empregados que registram jornada, em atividade, efetivamente lotados nas Seções e Subseções dos Mercados e Atacado da COASUL – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, exceto, jovem aprendiz e empregados lotados nas seções e subseções do comercial atacado, um prêmio a título de Assiduidade, no valor de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) mensais, nos seguintes termos:

Nº DE AUSÊNCIAS	VALOR EM REAIS
0 (zero) ausência	R\$ 125,00
Até 1 (uma) ausência	R\$ 83,34
2 (duas) ausências	R\$ 41,67
3 (três) ausências ou mais	R\$ 0,00

Parágrafo primeiro: Para fazer jus ao valor integral do prêmio assiduidade, deverá o empregado cumprir sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias do mês de referência. Não será considerado para fins de desconto, o afastamento parcial do empregado, ou seja, por algumas horas durante a jornada diária de trabalho, decorrente de doenças ou acidentes (ocupacionais ou não), bem como atrasos ou saídas antecipadas.

Parágrafo segundo: Tal prêmio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

Parágrafo terceiro: O período igual ou superior a quinze dias de trabalho será considerado para cálculo do benefício do prêmio. Para tanto, será observado o período de apuração do controle de frequência.

Parágrafo quarto: Não será devido o prêmio no mês de rescisão do contrato de trabalho.

#### **Prêmio Postos de Combustíveis**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Fica assegurado, aos empregados, efetivamente lotados nos Postos de Combustíveis da COASUL – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, nos Setores, Seções e Subseções exceto, jovem aprendiz, um prêmio vinculado às metas de vendas.

As metas serão divulgadas a todos os empregados até o dia 25 do mês, e deverão ser atingidas nos 30 dias subsequentes (ou seja, até o dia 25 do mês posterior).

As metas serão apuradas para cada estabelecimento individualmente e serão pagas em um único evento na folha de pagamento, com a soma de todas alcançadas. O valor de cada meta será de: combustíveis R\$ 53,00 (cinquenta e três reais), conveniência R\$ 53,00 (cinquenta e três reais) e lubrificantes R\$ 53,00 (cinquenta e três reais).

Nº DE METAS	VALOR
0 (zero) Meta Atingida	R\$ 0,00
Até 1 (uma) Meta Atingida	R\$ 53,00
2 (duas) Metas Atingidas	R\$ 106,00
3 (três) Metas Atingidas	R\$ 159,00

Parágrafo primeiro: Para fazer jus ao valor integral do prêmio, de acordo com as metas alcançadas, deverá o empregado cumprir sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias do mês de referência. Não será considerado para fins de desconto, o afastamento parcial do empregado, ou seja, por algumas horas durante a jornada diária de trabalho, decorrente de doenças ou acidentes (ocupacionais ou não), bem como atrasos ou saídas antecipadas.

Parágrafo segundo: Tais prêmios não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

Parágrafo terceiro: O período igual ou superior a quinze dias de trabalho será considerado para cálculo do benefício dos prêmios. Para tanto, será observado o período de apuração do controle de frequência.

Parágrafo quarto: Não será devido o prêmio no mês de rescisão do contrato de trabalho.

#### **Prêmio - Operador de pesagem de matéria prima**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Fica pactuado um prêmio no valor de até 3.376,00 (Três mil trezentos e setenta e seis reais), aos empregados lotados na seção logística de aves e rações no cargo de 587- OPERADOR DE PESAGEM DE MATÉRIA PRIMA, nos moldes abaixo estabelecidos.

O prêmio será pago trimestralmente, após a devida apuração dos indicadores do período.

Respectivo prêmio será quitado diretamente na folha de pagamento do empregado, no mês subsequente ao fechamento do trimestre.

Para fazer jus ao valor integral do prêmio, o colaborador deverá alcançar o percentual máximo dos critérios de cada indicador, conforme abaixo estipulado:

Indicador	% Meta	Indicador	Meta
Percentual de aves Mortas no Transporte	60%	Menor de 0,08%	100%
		De 0,081% a 0,090%	80%
		De 0,091% a 0,10%	50%
		Maior de 0,10%	0%
Nº Pessoas Treinadas Equipes de Carregamento	30%	50 ou Mais	100%
		de 40 a 50 Pessoas	60%
		De 30 a 40 Pessoas	40%
		Menos de 30 pessoas	0%
Cheklist Equipes de Carregamento.	10%	15 ou Mais cheklist	100%
		12 cheklist	60%
		09 cheklist	40%
		Menos de 09 cheklist	0%

#### **Critério 1: Indicador - Percentual de Aves Mortas no Transporte.**

O indicador Percentual de Aves Mortas no Transporte representa 60% do valor total estabelecido ao prêmio e leva em consideração o percentual de aves mortas no carregamento com base no total de aves transportadas no período, excetuadas as aves mortas nos casos de sinistros ocorridos no período.

#### **Critério 2: Indicador - Número de pessoas treinadas nas Equipes de Carregamento.**

O indicador Número de pessoas treinadas nas Equipes de Carregamento representa 30% do valor total estabelecido ao prêmio e leva em consideração o total de colaboradores terceiros treinados para a execução das atividades no período. A forma de verificação são as listas de treinamentos assinadas pelos colaboradores terceirizados para a atividade.

#### **Critério 3: Indicador – Checklist de Carregamento/Biosseguridade.**

O indicador Checklist de Carregamento/Biosseguridade representa 10% do valor total estabelecido ao prêmio e leva em consideração o nº de checklist's realizados no período para avaliação do andamento dos itens de Biosseguridade e de Carregamento das aves.

**Parágrafo Primeiro:** Tal prêmio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

**Parágrafo Segundo:** No mês de desligamento, o colaborador receberá o prêmio de forma proporcional de acordo com a quantidade de meses integrantes no trimestre de apuração.

**Parágrafo Terceiro:** Empregados afastados do trabalho dentro do período de apuração não receberão respectivo prêmio.

## Prêmio – Eficiência Produtiva - Fomento Avícola

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Fica pactuado um prêmio no valor de até 3.376,00 (Três mil trezentos e setenta e seis reais), aos empregados que ocupam o cargo 718- MÉDICO VETERINÁRIO e 486- TÉCNICO AGRÍCOLA EXTERNO, lotados na seção DETEC do departamento AVIÁRIOS INTEGRADOS na área do fomento avícola da cooperativa, nos moldes abaixo estabelecidos.

O prêmio será pago trimestralmente, após a devida apuração dos indicadores do período.

Respectivo prêmio será quitado diretamente na folha de pagamento do empregado, no mês subsequente ao fechamento do trimestre.

Para fazer jus ao valor integral do prêmio, o colaborador deverá alcançar o percentual máximo dos critérios de cada indicador, conforme abaixo estipulado:

Requisito	% sobre o valor máximo
Custo Padrão	65%
Calo de Patas	25%
Condensação DIF	10%
	100%

### Indicador 1: Custo Padrão

O indicador de Custo Padrão representará 65% do valor total estabelecido ao prêmio.

#### Forma de apuração desse indicador:

a) Inicialmente a cooperativa fará a apuração e análise entre o Custo Médio Padrão Geral e o Custo Médio Padrão por Região com base nos últimos 12 meses anteriores ao mesmo período que apurado o Trimestre. O custo médio padrão leva em consideração os custos equiparados e incorridos com pintainhos, medicamentos e rações.

b) A diferença entre o Custo Médio Padrão Geral e o Custo Médio Padrão por Região será tabelado da seguinte forma: o percentual máximo (100%) é igual ao indicador apurado sempre no período de 12 meses, com variação de 0,010 em 0,010, diminuindo o percentual alcançado conforme tabela abaixo:

100%	80%	60%	40%	20%	0%	
inferior 0,019	a 0,019 a '0,029	0,029 a '0,039	0,039 a '0,049	0,049 '0,059	a Acima 0,059	de
Inferior 0,002	a 0,002 a 0,012	0,012 a 0,022	0,022 a 0,032	0,032 a 0,042	Acima 0,042	de
Inferior - 0,033	-0,033 a ' 0,023	-0,023 a ' 0,013	-0,013 a ' 0,003	-0,003 '0,007	a Acima 0,007	de
Inferior -0,040	-0,040 a - 0,030	-0,030 a - 0,020	-0,020 a - 0,010	-0,010 a - 0,000	a - Acima 0,000	de

Inferior a -0,012	-0,012 a -0,002	0,002 a 0,008	0,008 a 0,018	0,018 a 0,028	Acima de 0,028
inferior a -0,003	-0,003 a 0,007	0,007 a 0,017	0,017 a 0,027	0,027 a 0,037	Acima de 0,037
Inferior a 0,068	0,068 a 0,078	0,078 a 0,088	0,088 a 0,098	0,098 a 0,108	Acima de 0,108
inferior a 0,002	0,002 a 0,012	0,012 a 0,022	0,022 a 0,032	0,032 a 0,042	Acima de 0,042

c) Em um segundo momento, será apurado o Custo Médio Padrão Geral do trimestre e o Custo Médio Padrão da Região do trimestre, apurando a diferença. Após, será verificado em qual percentual cada colaborador se enquadra.

## Indicador 2: Calo de Patas

O indicador de Calo de Patas representará 25% do valor total estabelecido ao prêmio.

### Forma de apuração desse indicador:

- a) O percentual de rendimento de patas por linhagem dos frangos, é apurado com base em três amostragens por carga de aves abatidas, chegando a um percentual de patas com calo de cada respectivo lote, conforme segue:

Linhagem	% rendimento de patas
ROSS AP95	2,32%
COBB MAIL	2,34%
HUBBARD FLEX	2,34%
COBB MV	2,43%
ROSS 308	2,32%

b) Verificação do potencial da representatividade das patas de acordo com a linhagem do frango em relação ao total do peso vivo.

c) Apuração do percentual de descarte de patas com presença/ausência de calo em relação a quantidade total do peso vivo por região e por linhagem de frango.

d) Com base no total apurado aplica-se os seguintes critérios:

Parâmetros para pontuação	Meta 95%
= > 95%	100%
De 92% a 94,99%	60%
De 90% a 91,99%	30%
< de 90%	0%

## Indicador 3: Condena DIF

O Indicador Condena DIF representará 10% do valor total estabelecido ao prêmio.

### Forma de apuração desse indicador:

- a) Apura-se a Média geral de perdas (carcaça, vísceras, condenações) do período e compara-se com a região de atuação do colaborador.



b) Se a média da região for menor ou até a média da cooperativa, o colaborador ganha 100% do Indicador. Se for superior à média Geral o colaborador recebe 0%.

**Parágrafo Primeiro:** Tal prêmio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

**Parágrafo Segundo:** No mês de desligamento, o colaborador receberá o prêmio de forma proporcional de acordo com a quantidade de meses integrantes no trimestre de apuração.

**Parágrafo Terceiro:** Empregados afastados do trabalho dentro do período de apuração não receberão respectivo prêmio.

## **Prêmio – Eletricista II**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Fica pactuado um prêmio no valor de até 3.376,00 (Três mil trezentos e setenta e seis reais), aos empregados lotados na seção aviários próprios no cargo de 494- ELETRICISTA II, nos moldes abaixo estabelecidos.

O prêmio será pago trimestralmente, após a devida apuração dos indicadores do período. Respectivo prêmio será quitado diretamente na folha de pagamento do empregado, no mês subsequente ao fechamento do trimestre.

Para fazer jus ao valor integral do prêmio, o colaborador deverá alcançar o percentual máximo dos critérios de cada indicador, conforme abaixo estipulado:

Indicador	% Meta	Medida	Meta
Contribuir para que a equipe com regiões de atendimento, atinjam a melhor eficiência.	30%	% Resultado médio atingido em todas as regiões de atendimento veterinário.	%
Checklist, e manutenção em Baterias de controlador, Alarmes e Arco de Desinfecção	50%	45 ou Mais	100%
		de 30 a 45 Checklist	80%
		De 20 a 30 Checklist	50%
		Menos de 20 Checklist	0%
Nº de chamados x Solucionados	20%	> 90% Solucionados	100%
		< 90% Solucionados	60%
		< 70% Solucionados	40%
		Menos de 50% Solucionados	0%

**Critério 1: Indicador – Contribuir para que a equipe com regiões de atendimento, atinjam a melhor eficiência.**

Este indicador representa 30% do valor total estabelecido ao prêmio e leva em consideração o resultado das regiões onde é feito a mensuração das metas da equipe técnica, sendo que as ações do eletricitista terão impacto direto nos resultados destas regiões avaliadas.

**Critério 2: Indicador – Checklist, e Manutenção em Baterias de Controlador, Alarmes e arco de desinfecção**

O indicador Checklist e Manutenção em Baterias de Controlador, Alarmes e Arco de Desinfecção, representa 50% do valor total estabelecido ao prêmio e leva em consideração o nº de checklist's realizados no período para avaliação do andamento dos itens de Manutenção elétrica e de Prevenções.

**Critério 3: Indicador – Nº de Chamados x Solucionados.**

O indicador Nº de Chamados recebidos e Realizados, representa 20% do valor total estabelecido ao prêmio e leva em consideração a demanda recebida nos chamados e quanto destas demandas foram atendidas e solucionadas.

**Parágrafo Primeiro:** Tal prêmio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

**Parágrafo Segundo:** No mês de desligamento, o colaborador receberá o prêmio de forma proporcional de acordo com a quantidade de meses integrantes no trimestre de apuração.

**Parágrafo Terceiro:** Empregados afastados do trabalho dentro do período de apuração não receberão respectivo prêmio.

**Prêmio – Médico Veterinário Sanitarista Integração de Aves**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Fica pactuado um prêmio no valor de até 3.376,00 (Três mil trezentos e setenta e seis reais), ao empregado lotado na seção DETEC, Cargo MÉDICO VETERINARIO SANITARISTA, nos moldes abaixo estabelecidos.

O prêmio será pago trimestralmente, após a devida apuração dos indicadores do período.

Respectivo prêmio será quitado diretamente na folha de pagamento do empregado, no mês subsequente ao fechamento do trimestre.

Para fazer jus ao valor integral do prêmio, o colaborador deverá alcançar o percentual máximo dos critérios de cada indicador, conforme abaixo estipulado:

Indicador	% Meta	Medida	Meta
	30%		%

Contribuir para que a equipe com regiões de atendimento, atinjam a melhor eficiência.		% Resultado médio atingido em todas as regiões de atendimento veterinário.	.
<b>Reunião mensal da equipe Salmonella,</b>	10%	3 reuniões, Uma reunião por Mês	100%
		Menos de 3 Reuniões	0%
<b>Checklist Fermentação de Cama E Vazio Sanitário do projeto.</b>	30%	> 50% da pontuação	100%
		>40% da pontuação	60%
		Abaixo de 40% da pontuação	0%
<b>Aplicação da Vacina de Salmonella nos aviários do Projeto.</b>	30%	> 50% da pontuação	100%
		>40% da pontuação	60%
		Abaixo de 40% da pontuação	0%

**Critério 1: Indicador – Contribuir para que a equipe com regiões de atendimento, atinjam a melhor eficiência.**

Este indicador representa 30% do valor total estabelecido ao prêmio e leva em consideração o resultado das regiões onde é feito a mensuração das metas da equipe técnica, sendo que as ações do eletricitista terão impacto direto nos resultados destas regiões avaliadas.

**Critério 2: Indicador – Reunião Mensal da Equipe Salmonella.**

O indicador de Reunião Mensal da Equipe Salmonella, representa 10% do valor total estabelecido ao prêmio e leva em consideração o nº de reuniões realizadas conforme cronograma pré-estabelecido, realizado no período para avaliação do programa de Salmonella implantado.

**Critério 3: Indicador – Checklist Fermentação de Cama e Vazio Sanitário do projeto.**

O indicador, Checklist Fermentação de Cama e Vazio Sanitário do projeto, representa 30% do valor total estabelecido ao prêmio e leva em consideração a Verificação das ações implantadas para o bom andamento das ações propostas de fermentação e ações de intervalo sanitário dentro do projeto definido.

**Critério 4: Indicador – Aplicação da Vacina de Salmonella nos Aviários do Projeto.**

O indicador, Aplicação da Vacina de Salmonella nos aviários do Projeto, representa 30% do valor total estabelecido ao prêmio e leva em consideração a Realização da aplicação da vacina em 100% dos aviários definidos para o projeto vacina de salmonela e acompanhamento da correta aplicação.

**Parágrafo Primeiro:** Tal prêmio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

**Parágrafo Segundo:** No mês de desligamento, o colaborador receberá o prêmio de forma proporcional de acordo com a quantidade de meses integrantes no trimestre de apuração.

**Parágrafo Terceiro:** Empregados afastados do trabalho dentro do período de apuração não receberão respectivo prêmio.

#### **Prêmio programa de padrinhos(a) departamento abatedouro de aves**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Fica assegurado, aos empregados lotados na Unidade Industrial de Aves da COASUL COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, que registram jornada e atuam nas subseções do Departamento Abatedouro de Aves, e que forem indicados para participar do Programa de Padrinhos/Madrinhas, o direito a um prêmio mensal no valor de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais),. O pagamento será realizado enquanto o empregado permanecer no programa, e desde que atenda as regras a seguir estabelecidas.

#### **Objetivo do Programa**

O Programa de Padrinhos/Madrinhas tem como missão principal orientar e acompanhar novos empregados, oferecendo suporte no período de adaptação à nova rotina e garantindo segurança e confiança para a execução das atividades laborais.

#### **Participação no Programa**

Para ingressar no programa, o empregado deverá ser indicado pelo supervisor do respectivo setor de trabalho, seguindo critérios de seleção previamente definidos pela empresa.

Empregados que ocupam a função de operador de máquina, líder de seção ou não tiverem no mínimo 6 (seis) meses de vínculo de emprego com a cooperativa, não poderão ser padrinhos/madrinhas.

Após o preenchimento das vagas, a relação de padrinhos e madrinhas será divulgada nos murais da empresa e no aplicativo do colaborador (App Colaborador).

O período de apadrinhamento é indeterminado e poderá ser interrompido a qualquer momento, conforme o interesse da Coasul ou dos padrinhos/madrinhas.

#### **Critérios para Concessão do Prêmio**

Os empregados aprovados no processo seletivo receberão o prêmio conforme os seguintes critérios de avaliação:

Cada padrinho/madrinha será avaliado por meio de questionários aplicados a uma amostra de 20% dos novos empregados do setor, com o objetivo de medir sua eficácia na integração e acompanhamento dos afilhados.

A avaliação será realizada nos primeiros 45 dias do contrato de experiência dos empregados admitidos.

Para garantir a efetividade do programa, no mínimo 30% dos empregados avaliadores não poderão atribuir notas inferiores a 03 (três) pontos aos padrinhos/madrinhas.

Os questionários abrangerão aspectos essenciais do processo de adaptação e aprendizado, avaliando o impacto do padrinho/madrinha na integração, suporte e desenvolvimento profissional do novo empregado, levando em considerações os seguintes indicadores:

Indicador 1: Acolhimento: Avaliar como o padrinho/madrinha recebeu o novo colaborador, criando um ambiente acolhedor e estimulante para sua adaptação. Isso inclui a introdução ao time, as primeiras interações e o suporte inicial oferecido.

Indicador 2: Suporte no Processo de Adaptação à Nova Rotina: Avaliar o apoio contínuo dado pelo padrinho/madrinha no processo de adaptação à rotina de trabalho. Este indicador avaliará se o padrinho/madrinha ajudou o novo colaborador a entender os processos e procedimentos da empresa de maneira eficaz.

Indicador 3: Direcionamento das Tarefas e Acompanhamento: Avaliar se o padrinho/madrinha orientou adequadamente o novo colaborador sobre suas responsabilidades diárias e se houve acompanhamento contínuo da execução das tarefas, garantindo a integração com o processo produtivo.

Indicador 4: Multiplicação de Conhecimento: Avaliar a capacidade do padrinho/madrinha de transmitir conhecimentos técnicos, operacionais e comportamentais importantes para o desempenho eficiente do novo colaborador. Este indicador também leva em consideração o apoio na formação contínua no compartilhamento de boas práticas e no claro direcionamento de acordo com o ritmo de aprendizado do colaborador.

Parágrafo Primeiro: O pagamento do prêmio será suspenso no mês, em caso de desistência do padrinho/madrinha ao programa.

Parágrafo Segundo: O prêmio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque em folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos ou outros prêmios concedidos pelo empregador.

Parágrafo Terceiro: Empregados padrinhos/madrinhas afastados do trabalho por prazo superior a 15 dias durante o período de apuração, não terão direito ao prêmio.

### **Auxílio Alimentação**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Fica assegurada, a todos os trabalhadores da COASUL – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, a percepção de um vale - alimentação, através de convênio-alimentação, na ordem de até R\$ 805,00 (oitocentos e cinco reais) mensais, observando-se as seguintes condições:

- a) Não serão consideradas como faltas às situações definidas no art. 473 da CLT, bem como férias. Todas as demais faltas implicarão no recebimento do benefício, uma vez que o vale – alimentação, será pago de forma proporcional aos dias úteis trabalhados no mês pelo trabalhador. Não será devido o vale alimentação no mês de rescisão do contrato de trabalho, independentemente do número de dias trabalhados.
- b) A empresa beneficiária contratará uma empresa prestadora de serviços de alimentação coletiva e ou ficará responsável, pelo fornecimento de documento de legitimação (impressos, cartões eletrônicos, magnéticos ou oriundos de tecnologia adequada). O trabalhador utilizará este documento para aquisição de gêneros alimentícios em supermercados, padarias, açougues etc.
- c) O pagamento da parcela não terá qualquer natureza salarial, já que não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de reflexos, contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.
- d) O primeiro cartão será entregue gratuitamente ao empregado, e ficará sob os cuidados e a responsabilidade deste. Caso ocorra extravio, dano ou destruição do cartão, por culpa ou dolo do empregado, fica autorizado o desconto salarial, devidamente identificado sob rubrica própria na folha do pagamento, do valor correspondente ao custo para reposição do mesmo, exigido pela administradora do serviço.
- e) O vale - alimentação de que trata esta cláusula não se confunde com a alimentação fornecida pela empresa no local de trabalho.
- f) Nas localidades onde se encontram instalados os Supermercados da Coasul, o vale alimentação será concedido através de um crédito em cartão a ser gasto pelo empregado em referidos estabelecimentos.
- g) Nas localidades onde não se encontram instalados os Supermercados da Coasul, o empregado poderá utilizar em qualquer estabelecimento conveniado o crédito correspondente ao vale alimentação.
- h) O critério para o fornecimento e utilização do vale alimentação levará em consideração o município apontado pelo empregado como sendo o de sua residência.
- i) A percepção de um vale - alimentação na ordem de até R\$ 805,00 (oitocentos e cinco reais) mensais passará a vigorar somente a partir de 01.06.2025, não sendo devido no período em que antecede esta data.
- j) Fica facultada a possibilidade de adiantamento no mês de parte do valor do vale alimentação.
- k) Não será devido o vale – alimentação ao aprendiz.

**Refeição / Alimentação Unidade Industrial de Aves**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

No intuito de promover a melhoria da situação nutricional dos trabalhadores, visando à promoção da saúde, e em consequência disto, reduzir os atrasos, faltas e rotatividade de trabalhadores, a COASUL - COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL fornecerá a todos os empregados da Unidade Industrial de Aves, refeições diárias, nas seguintes condições:

a) As refeições serão preparadas pela cooperativa e servidas diretamente no refeitório da Unidade Industrial de Aves da COASUL.

b) O benefício de Auxílio-Refeição faz parte do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, previsto na Lei 6.321/76 e Decreto nº 5/91, não tendo qualquer natureza salarial, e, portanto, não constitui base de incidência de reflexos, contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

c) Em consequência disto, a participação financeira do trabalhador fica limitada a 20% (R\$2,45) do valor da refeição realizada (R\$ 12,24).

d) A Cooperativa, no início e/ou no fim da jornada, também fornecerá café aos empregados que desejarem, cobrando pelo respectivo café até 20% (R\$ 0,57) do valor deste (R\$ 2,85). Este lapso de tempo não será considerado à disposição da Cooperativa, nem o café será considerado como salário *in natura*.

e) Caso o colaborador tenha interesse em realizar a segunda refeição e ou café, esse será cobrado o valor de R\$ 10,50 a refeição e o café R\$ 2,80.

#### **Refeição / Alimentação Unidades de Armazenagem de Grãos**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

No intuito de promover a melhoria da situação nutricional dos trabalhadores, visando à promoção da saúde, e em consequência disto, reduzir os atrasos, faltas e rotatividade de trabalhadores, a COASUL - COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL fornecerá aos empregados das Unidades de Grãos que ficam localizadas fora do perímetro urbano, refeições diárias, nas seguintes condições:

a) As refeições serão preparadas pela cooperativa e servidas diretamente no refeitório da unidade ou fornecidas por restaurantes.

b) Em consequência disto, a participação financeira do trabalhador fica limitada a 20% (R\$ 4,20) do valor da refeição realizada (R\$ 21,00).

#### **Auxílio Filho**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Em substituição ao fornecimento de local apropriado para guarda e amamentação dos filhos, a Cooperativa pagará um auxílio no valor de R\$ 115,00 (cento e quinze reais) mensais, no período dos 04 (quatro) aos 09 (nove) meses de idade da criança, mediante a apresentação da respectiva certidão de nascimento.

Parágrafo único: O benefício do auxílio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

#### **Quebra de Caixa**

Será pago ao empregado que operar caixa, um prêmio no valor de R\$157,00 (cento e cinquenta e sete reais) mensais, a título de quebra de caixa. Porém, caso a contabilidade do caixa operado pelo empregado venha registrar saldo negativo, ou seja, apresentar um déficit de valores, fato este que será avaliado diariamente, será descontado do salário vindouro do empregado o valor faltante no caixa apurado no mês.

Parágrafo primeiro: Tal prêmio não integrará o salário base para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, reflexos e outros prêmios pagos pelo empregador.

Parágrafo segundo: Tal prêmio não será pago em caso de afastamento do empregado do trabalho por mais de 30 dias no mês.

Parágrafo terceiro: O prêmio de quebra de caixa será pago aos empregados que exerçam as atividades de: Auxiliar de Supermercado Caixa Geral, Operador de Caixa, Auxiliar de Padaria e Caixa, Auxiliar Administrativo Postos e Fiscal de Caixa.

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

#### **Auxílio Transporte / Vale Transporte**

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, etc., não será considerado para fins salariais, nem gerará quaisquer outros efeitos trabalhistas, fiscais e/ou previdenciários.

Parágrafo primeiro: Visando preservar as condições oferecidas pela Cooperativa, que subsidia ou venha a subsidiar, total ou parcialmente o transporte de seus empregados, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado, nos termos da legislação que institui o vale – transporte.

Parágrafo segundo: Independentemente da modalidade de transporte, a empregadora poderá efetuar desconto do vale-transporte até o importe de 6% (seis por cento) do salário base do empregado.

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

#### **Ressarcimento De Despesas Com Viagem**

O empregado será reembolsado, quando em viagem a serviço fora do local de sua residência, ou fora do município onde estiver lotado (sede ou unidades da Cooperativa), que implique em necessidade de refeição e pernoite, das despesas devidas com alimentação e estadia. Após retorno de viagem o empregado deverá realizar a comprovação de gastos mediante a apresentação dos documentos fiscais.



Parágrafo primeiro: Caso a Cooperativa mantenha convênios com restaurantes e dormitórios para o atendimento das obrigações do *caput* desta cláusula, ficará desobrigada do reembolso.

Parágrafo segundo: Para o café da manhã, almoço, jantar e hospedagem, ficam estabelecidos os seguintes valores mínimos: R\$17,00 (dezesesseis reais) para o café da manhã; R\$ 32,00 (trinta reais) para o almoço e jantar; hospedagem R\$ 249,00 (duzentos e quarenta e nove reais).

Parágrafo terceiro: As despesas referidas no *caput* desta cláusula e parágrafos primeiros e segundo não integrarão a remuneração dos empregados sob qualquer hipótese (trabalhista, previdenciária ou fiscal) não sendo consideradas valor utilidade e/ou "*in natura*" para os efeitos legais, haja vista que os benefícios possuem natureza indenizatória de despesas para viagem.

### **Diária para Viagem**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

O empregado da cooperativa que exerça o cargo de Gerente de Divisão, Gerente de Departamento, Assistente de Vendas, Engenheiro Agrônomo, Técnico Agrícola e/ou Médico Veterinário com lotação no departamento Integração de Aves, Diretor Presidente, Vice Presidente, Diretor Secretário, Coordenador/Encarregado/ Supervisor de Setor que necessite viajar a serviço, para localidade diversa do município em que trabalha, em distância superior a 200 Km, terá direito ao recebimento de diária correspondente ao valor de:

R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais) referente ao transporte, hospedagem e alimentação decorrentes deste deslocamento, no caso de viagem desempenhada pelo Diretor Presidente, Vice-Presidente e Diretor Secretário.

R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) referente ao transporte, hospedagem e alimentação decorrentes deste deslocamento, no caso de viagem desempenhada pelo Superintendente.

R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais) referente ao transporte, hospedagem e alimentação decorrentes deste deslocamento, no caso de viagem desempenhada pelo Gerente de Divisão.

R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais) referente ao transporte, hospedagem e alimentação decorrentes deste deslocamento, no caso de viagem desempenhada pelo Gerente de Departamento e Coordenador.

R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) referente ao transporte, hospedagem e alimentação decorrentes deste deslocamento, no caso de viagem desempenhada por Assistente de Vendas, Médico Veterinário, Engenheiro Agrônomo, Técnico Agrícola, Auxiliar de Área Técnica.

R\$ 400,00 (quatrocentos reais) referente ao transporte, hospedagem e alimentação decorrentes deste deslocamento, no caso de viagem desempenhada pelos demais cargos.

Parágrafo único: Por se tratar de diária para viagem, e não de reembolso de despesas, não será necessário prestar conta dos gastos realizados na viagem.

### **Ressarcimento De Despesas Uso de Veículo Próprio (Circunstâncias Específicas)**

Fica pactuado que a Cooperativa reembolsará aos empregados que se utilizam de veículo próprio, os quilômetros percorridos para o acompanhamento de eventos da Cooperativa, de seus clientes ou fornecedores.

a) Dito reembolso será efetuado de acordo com a quilometragem percorrida no mês, a qual será apurada sempre no final deste.

b) O valor do quilômetro rodado será R\$ 2,00 limitado a 3000 km por mês.

c) À Cooperativa caberá o controle da quilometragem dos veículos, a ser efetuado mediante conferência de anotação em relatório elaborado pelo empregado.

d) O valor pago por quilometragem não diferirá para tipos, modelos, marcas de veículos e/ou espécie de combustível utilizado.

e) Nos valores estabelecidos para o quilômetro rodado já estão incluídas as estimativas de despesas com combustíveis, troca de óleo, depreciação do veículo, manutenção, pneus, despesas legais (IPVA, licenciamento e seguro obrigatório) e seguro total do veículo.

f) Respectivo reembolso efetuado pela Cooperativa terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando de qualquer forma ao salário do empregado.

g) Desde já fica pactuado que eventual acidente envolvendo o veículo do empregado não gerará qualquer tipo de responsabilidade da Cooperativa.

h) As pessoas que terão direito a esse ressarcimento devem ter autorização da Superintendência para tais deslocamentos.

## **CLÁUSULA QUINTA- CONTRATO DE TRABALHO- ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **Desligamento/Demissão**

Ocorrendo a recusa do ex-empregado no recebimento das verbas rescisórias, ou não comparecendo na data e local pré-determinados para recebê-las, a Cooperativa poderá depositar o valor correspondente a rescisão do contrato de trabalho em conta bancária em nome do ex-empregado, ou em juízo, isentando a Cooperativa, de quaisquer sanções legais, inclusive pecuniárias.

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data base do presente ACT, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal.

Parágrafo primeiro: Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos trinta dias que antecedem a data base caberá o pagamento da indenização adicional de que trata este item.

Parágrafo segundo: Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data base (junho), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

Parágrafo terceiro: A Cooperativa fornecerá carta de apresentação aos empregados desligados, desde que previamente solicitada por escrito pelos mesmos.

Parágrafo quarto: A cooperativa fica autorizada a efetuar a rescisão do contrato de trabalho do empregado preso há mais de 90 (noventa) dias.

Parágrafo quinto: Nestes casos em que não há o trânsito em julgado de sentença condenatória, a rescisão será realizada por iniciativa patronal, sem justa causa, sendo que o valor das verbas rescisórias será depositado em conta bancária do empregado ou quitado diretamente a procurador constituído pelo mesmo.

Parágrafo sexto: Fica acordado que pedidos de rescisão contratual (normal ou indireta) deverão ser realizadas de forma expressa/física, mediante solicitação protocolada ou enviada ao setor de recursos humanos da cooperativa, não sendo aceitos requerimentos neste particular formulados de outra forma, a exemplo de WhatsApp, e-mail, aplicativo etc.

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

A Cooperativa, por ocasião da celebração do contrato de experiência, entregará cópia do referido contrato ao empregado, caso esta cópia seja requisitada por escrito pelo mesmo.

Parágrafo único: O contrato de experiência poderá ser prorrogado automaticamente por igual período, uma única vez, desde que a soma dos períodos não exceda o período máximo previsto em lei, ou seja, 90 (noventa) dias.

A promoção será precedida de estágio probatório de, no máximo, 90 (noventa) dias nas funções do novo cargo, destinando-se esse período à aferição das condições e aptidões para o seu exercício.

Parágrafo primeiro: Findo esse prazo, se aprovado, o empregado será promovido para o novo cargo, efetivando-se as alterações contratuais competentes no mês subsequente à sua aprovação. Não aprovado, será reconduzido para as funções do seu cargo e salário original.

Parágrafo segundo: O empregado assinará documento, onde será informado do período de seu estágio probatório.

Parágrafo terceiro: As particularidades acima descritas pertinentes ao estágio probatório não serão aplicadas quando a promoção envolver a assunção pelo empregado de cargo de gestão (artigo 62, inciso II, da CLT), devendo prevalecer quanto ao tema (cargo de gestão), o que já determina a legislação.

### **Salário Substituição**

O empregado somente terá direito a receber salário substituição, quando assumir todas as funções desempenhadas pelo empregado afastado, e desde que essa substituição perdure por mais de 45 (quarenta e cinco) dias.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

A utilização do endereço eletrônico da Cooperativa para envio e/ou recebimento de e-mails, e demais correspondências e conversas eletrônicas realizadas serão exclusivamente para assuntos profissionais.

1. Todos os e-mails enviados ou recebidos por qualquer empregado se utilizando do endereço eletrônico da Cooperativa, bem como demais correspondências e conversas eletrônicas realizadas poderão a qualquer tempo ser consultadas pela Cooperativa sem, contudo, caracterizar qualquer tipo de ilícito penal ou cível, nem tampouco gerar qualquer tipo de indenização.

2. O empregado responderá por todos os prejuízos e danos causados a outrem e a Cooperativa, em razão de e-mails indevidos e demais correspondências e conversas eletrônicas realizadas, podendo ser responsabilizado tanto na esfera administrativa, quanto na esfera judicial.

### **Normas disciplinares utilização de aparelho celular e outros acessórios eletrônicos**

Considerando o comprometimento da saúde e segurança dos empregados e a qualidade dos serviços oferecidos a sociedade em geral, em virtude do uso imoderado de aplicativos de jogos e redes sociais, faculta-se ao empregador, de acordo com seu contexto laboral, vedar a utilização de telefone celular, smartphone, tablet ou qualquer dispositivo similar, durante a prestação dos serviços, exceto para aqueles empregados que, pela natureza da função, utilizem esses mesmos dispositivos como ferramentas de trabalho.

Parágrafo Único: Optando pela vedação, deverá o empregador disponibilizar um contato permanente para casos de urgência ou emergência (chamados de escolas, creches, hospitais entre outros) e cientificar seus empregados.

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

#### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA QUARTA - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

As partes acordam neste momento, horários de trabalho e escalas de folga semanal especial para execução de suas atividades, observando, porém, a jornada de trabalho mensal contratada:

Parágrafo único: A Cooperativa poderá adotar jornada de trabalho de 12 x 36 horas com seus empregados, nos moldes do artigo 59-A da CLT.

#### **Escala de trabalho Aviário**

Os “operadores de aviários” trabalharão em 4 (quatro) turnos diários diferentes, sendo cada um com 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

Considerando a necessidade da preservação da integridade física dos colaboradores que trabalham nas Unidades Aviárias, e a necessidade de limpeza dos aviários durante a troca dos lotes, a cada 45

(quarenta e cinco) dias a jornada de trabalho fica alterada de noturna para diurna, com igual carga horária, a saber: 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

Parágrafo único: Considerando a peculiaridade deste regime de horas, fica acordado que o funcionário deverá ser informado com 24 horas de antecedência, por escrito, toda vez que a jornada for provisoriamente alterada, colocando seu ciente.

### **Compensação de Jornada**

Fica pactuada, através do presente instrumento, a possibilidade da extinção total do trabalho aos sábados, através de acordos individuais entre a Cooperativa e empregados.

Parágrafo primeiro: Nessa hipótese, a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser distribuída em:

a) 8:00 (oito horas) em um dia da semana e 9:00 (nove horas) em outros quatro dias; ou

b) 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) diárias, em 05 (cinco) dias da semana.

Parágrafo segundo: Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação das horas do sábado, em decorrência da extinção do expediente nesse dia da semana.

Parágrafo terceiro: A utilização do regime de compensação de horas de trabalho, para extinção do trabalho aos sábados, não impedirá a realização de trabalho extraordinário, mesmo nestes dias, mantida a validade e eficácia do acordo de compensação.

Parágrafo quarto: Prorrogações habituais da jornada de trabalho, além do horário estabelecido para a compensação, não descaracterizarão o acordo de compensação.

Parágrafo quinto: A opção por qualquer das hipóteses de compensação de horas de trabalho previstas nas letras "a" e "b" do parágrafo primeiro, deverá ser pactuada entre a Cooperativa e empregado em acordo de compensação individual ou diretamente em contrato de trabalho individual, tendo-se, assim, como cumpridas as formalidades legais.

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

Parágrafo sétimo: Fica acordada a possibilidade e validade da concomitância da adoção da sistemática do banco de horas com o regime de compensação de trabalho semanal.

A cooperativa fica autorizada a efetuar a troca de dias de trabalho, mediante as seguintes condições. Fica pactuado que, para a realização da troca de dias de trabalho, será necessária tão somente a aprovação por meio de votação da maioria dos empregados envolvidos em respectiva compensação, votação esta que será automaticamente anuída pelo sindicato laboral, visto condição mais benéfica ao empregado, sendo que o sindicato laboral será informado das tratativas e encaminhamentos desta compensação. O protocolo da troca de dias de trabalho junto ao sistema mediador do MTE será incumbência exclusiva do Sindicato Laboral. A troca de dias de trabalho não poderá caracterizar jornada extraordinária, diante do livre consenso entre as partes interessadas para a sua realização, bem como em razão das respectivas folgas compensatórias usufruídas pelos empregados. Para

efeito de troca de dias de trabalho, a compensação não necessitará ocorrer na mesma semana ou mês.

Fica estabelecido que haverá a flexibilização da jornada de trabalho, com administração através de sistema de crédito e débito (Banco de Horas), de acordo com os critérios definidos a seguir:

a) As horas trabalhadas além ou aquém da jornada estabelecida para o empregado em determinados dias ou períodos, serão depositadas em Banco de Horas e compensadas posteriormente, pela correspondente diminuição ou aumento em igual número de horas ou dias úteis (na proporção de 01 por 01), sem outras formalidades.

b) Fica acordado que as concessões de folga serão combinadas verbalmente entre empregador e empregado com 24 horas de antecedência, sendo que o documento referente a estas folgas será sempre assinado no final do mês em que as folgas foram usufruídas.

c) Os atrasos diários não justificados que ultrapassarem os limites legais serão descontados em folha de pagamento, uma vez que o banco de horas não foi instituído para justificar atrasos diários.

d) Para as compensações de até 04 horas fica dispensado o preenchimento do documento da folga compensatória.

e) O período de apuração do Banco de Horas será semestral, de 01/01 (um de janeiro) a 30/06 (trinta de junho) e de 01/07 (um de julho) a 31/12 (trinta e um de dezembro), quando então ao final do semestre será procedido o balanço do Banco de Horas e apurado o saldo credor.

f) O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado será efetuado ao término de cada semestre conforme estipulado acima, possibilitando a compensação dos mesmos até o término do semestre seguinte ao da apuração.

g) Quando do fechamento do Banco de Horas, no semestre seguinte à apuração, se existente saldo remanescente, as horas positivas serão pagas com adicional convencional e as horas negativas serão anistiadas.

h) Na hipótese do empregado contar com crédito em horas de trabalho a Cooperativa liquidará o saldo existente em moeda corrente, juntamente com o salário devido dos meses de junho e dezembro (considerando o período de apuração).

i) As faltas de qualquer natureza (legais, justificadas e injustificadas) não integrarão o Banco de Horas, prevalecendo o tratamento legal.

j) O saldo positivo e negativo do Banco de Horas será compensado e creditado, segundo a necessidade da Cooperativa e a critério desta.

k) Ocorrendo rescisão contratual antes do término do período de fechamento, o saldo remanescente positivo será pago na rescisão e o saldo negativo será anistiado das verbas rescisórias.

l) A Cooperativa se compromete a realizar um controle de horas de trabalho para cada empregado, o qual conterá demonstrativo de todas as horas laboradas em excesso aos limites legais, indicando minuciosamente os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência de labor, que forem remuneradas, as quais indicarão os créditos da Cooperativa.

m) Será permitido aos empregados consulta de saldo calculado após o fechamento dos controles de frequência do mês, quando por eles solicitado.

n) Prorrogações da jornada de trabalho, além do horário estabelecido para a compensação, não descaracterizarão o sistema de banco de horas.

### **Descanso Semanal**

O Repouso Semanal Remunerado poderá ser usufruído na modalidade de revezamento semanal, assegurando-se ao empregado do sexo masculino pelo menos uma folga aos domingos a cada 07 (sete) semanas. A empregada do sexo feminino gozará de uma folga aos domingos a cada 15 dias.

### **Autorização Para Realização De Jornada De Trabalho Flexível**

A partes signatárias deste instrumento pactuam a possibilidade de realização de jornada de trabalho flexível pelos trabalhadores lotados nos supermercados, postos de combustíveis e áreas administrativas da COASUL.

Parágrafo primeiro: Em virtude desta jornada, respectivos trabalhadores terão a possibilidade de flexibilizar o horário de entrada e de saída em até 02 (duas) horas diárias.

Parágrafo segundo: O trabalhador que se utilizar da jornada flexível deverá cumprir a sua jornada laboral diária, ou seja, se iniciar o seu horário de trabalho mais tarde, também o encerrará mais tarde (ou vice-versa), de forma que sua jornada contratual seja cumprida integralmente.

Parágrafo terceiro: Para a realização de jornada de trabalho flexível o empregado deverá ter prévia autorização escrita do seu gestor.

### **Feriados com autorização para trabalho**

#### **Outras disposições sobre – feriados**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2025 a 31/05/2026**

Veda-se o labor dos empregados nos feriados e datas abaixo especificados:

25/12/2025 – Natal

01/01/2026 – Confraternização Universal

03/04/2026 – Sexta-feira Santa – Paixão de Cristo

01/05/2026 – Dia do Trabalho

**Parágrafo Primeiro:** Nos dias de feriados elencados na tabela acima, os estabelecimentos da Coasul deverão permanecer fechados ao público, ficando autorizado o trabalho indispensável à manutenção de equipamentos, mercadorias e segurança dos estabelecimentos.

**Parágrafo Segundo:** Nos termos da legislação em vigor, fica autorizada a utilização da mão de obra dos empregados nos demais feriados, que serão abaixo relacionados, sendo devido, nestes casos,



o pagamento das horas laboradas nestes dias como horas extras, no percentual de 100%, ou uma folga, além do DSR semanal, no prazo máximo de 60 dias.

#### **I – FERIADOS NACIONAIS:**

19/06/2025 – Corpus Christi  
07/09/2025 – Independência do Brasil  
12/10/2025 – Nossa Senhora Aparecida – Padroeira do Brasil  
02/11/2025 – Finados  
15/11/2025 – Proclamação da República  
20/11/2025 – Dia de Zumbi e da Consciência Negra  
21/04/2026 - Tiradentes

#### **II - FERIADOS MUNICIPAIS:**

Todos os feriados municipais, cívicos ou religiosos, das cidades de abrangência deste Instrumento Coletivo de Trabalho em conformidade com a legislação de cada município.

**Parágrafo terceiro:** As partes signatárias desse instrumento coletivo pactuam que, caso não seja celebrada nova Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho para a vigência **2026/2027**, fica ajustada a permissão para a abertura nos feriados dos meses de junho, julho e agosto de 2026.

### **Autorização para Prorrogação de Jornada em Ambiente Insalubre**

Fica possibilitada por meio deste instrumento coletivo, a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre, mesmo que sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos moldes do artigo 611-A, inciso XIII, da CLT.

### **Controle da Jornada**

Fica ajustado que, quanto aos empregados lotados ou em serviço em unidade da COASUL com refeitório, tendo em vista que a logística local assim permite, e visando contemplar os trabalhadores para um melhor descanso, estará dispensada a marcação de ponto para registro dos inícios e termos dos intervalos intrajornadas, observando-se a garantia do gozo de intervalo legal.

**Parágrafo primeiro:** Será permitido que os empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo para descanso (artigo 71 da CLT). Todavia, o referido tempo de descanso não será considerado como à disposição da Cooperativa.

**Parágrafo segundo:** O intervalo para repouso ou alimentação de que trata o art. 71 da CLT poderá ser reduzido para o mínimo de 30 (trinta) minutos para jornada superior a seis horas, desde que haja solicitação prévia e por escrito do empregado, contendo a descrição do motivo, homologada pela entidade sindical.

**Parágrafo terceiro:** Os cartões ponto terão apuração mensal do dia 01 até o dia 30/31 de cada mês.

Ficam os empregados dispensados da assinatura do cartão-ponto, ficando assegurado o direito de conferência do cartão-ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que estes julgarem



necessário, a fim de dirimirem eventuais dúvidas existentes, e em caso de divergências, encaminhá-las ao encarregado no prazo máximo de 10 (dez) dias.

Parágrafo único: Os empregados que exerçam cargos de Gerente de Divisão, Assessores, Gerentes de Departamentos, Encarregados do Setor, Supervisores, Técnicos Agrícolas, Assistente de Vendas, Médico Veterinário, Engenheiros Agrônomos, Assessor e Auxiliar Jurídico, bem como aqueles que realizam atividades laborais externas, ficam dispensados do registro da jornada de trabalho.

Fica autorizada a possibilidade da Cooperativa adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, nos moldes da Portaria 671/2021 do MTE.

### **Alteração de Jornada**

Fica acordado que alterações de jornada de trabalho maiores de 01 (uma) hora serão combinadas verbalmente entre empregador e empregado com 48 horas de antecedência, sendo que o documento referente a respectiva mudança será sempre assinado no final do mês em que a alteração foi realizada. Alterações de jornada de trabalho menores de 01 (uma) hora também serão combinadas verbalmente, porém, não necessitarão de assinatura de documentos no final do mês.

### **Faltas**

Não serão consideradas faltas às seguintes ausências:

1. As previstas no artigo 473 da CLT.
2. As ausências serão justificadas desde que apresentados documentos comprobatórios pelo empregado no prazo máximo de 48 horas. Esse prazo, fica alterado para 24 horas, nos dias, 30 e 31 de cada mês em razão do fechamento da folha de pagamento.
3. Atestado de acompanhamento de filho de até 06 anos de idade será aceito, desde que no atestado conste o nome do filho, e que este esteja cadastrado na ficha de registro do empregado junto à cooperativa.
4. O acompanhamento da esposa ou companheira (união estável) gestante em consultas médicas e exames complementares deverá ser comprovado por meio de atestado médico que contenha o nome da esposa ou companheira, atestando a gestação, e será aceito desde que a esposa ou companheira (união estável) esteja cadastrada na ficha de registro do empregado junto à cooperativa.
5. Serão consideradas faltas justificadas para comparecimento a Juízo, as decorrentes de intimação do empregado para comparecimento em Delegacia de Polícia, órgãos do Ministério Público e do Poder Judiciário.
6. A cooperativa concederá, desde que devidamente comprovado, 05 (cinco) dias de licença paternidade, contados a partir da data de nascimento do(a) filho(a), conforme artigo 10, § 1º, do ADCT, da CF/88. Caso o empregado esteja afastado do trabalho (ex: férias, atestado, benefício previdenciário, etc.) e venha retornar ao serviço durante o período de licença paternidade, o mesmo terá direito de usufruir apenas os dias remanescentes da licença.
7. Será considerada falta justificada ao serviço, a ausência do empregado em virtude de prisão, desde que apresentado à Cooperativa comprovante de permanência carcerária, em até 48 (quarenta e oito)

horas. Em caso de permanência carcerária, deverá ser apresentado o documento mensalmente até completar 90 dias.

### **Descanso do Artigo 396 da CLT**

Os horários de descanso previstos no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual entre a empregada e a Cooperativa.

### **Abandono de Emprego**

1. Conforme estabelece a Súmula nº 32 do TST, será considerado abandono de emprego, se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo de não o fazer.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA QUINTA - OUTROS**

1. Poderá a Cooperativa em caso de férias coletivas antecipar o gozo destas aos empregados, mesmo àqueles que não façam jus ao direito a concessão, compensando-se esta antecipação quando adquirido o direito ou em caso de rescisão.
2. Fica assegurado o direito de férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho, salvo nos casos de demissão por justa causa.
3. Considera-se como um mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

Tendo em vista o art. 6º, da Resolução nº 1.658/2002, do Conselho Federal de Medicina, somente serão aceitos atestados de afastamento do trabalho emitidos por médicos ou odontólogos.

Parágrafo primeiro: Somente serão aceitos atestados que observem integralmente os requisitos constantes no art. 3º da Resolução nº 1.658/2002, do Conselho Federal de Medicina, quais sejam: a) especificar o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a completa recuperação do paciente; b) estabelecer o diagnóstico, quando expressamente autorizado pelo paciente; c) registrar os dados de maneira legível; d) identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina e Conselho Regional de Odontologia.

Parágrafo segundo: Atestados médicos que conferirem afastamento do trabalho de até 15 (quinze) dias somente serão aceitos após passar pelo crivo/aprovação do médico da cooperativa.

Parágrafo terceiro: Atestados médicos referentes a consultas de rotina, bem como atestados odontológicos para fins estéticos (limpeza ou clareamento dentário, manutenção de aparelho, revisões, etc.) não serão considerados para abono de faltas.

Parágrafo quarto: O atestado só terá validade se for entregue dentro de 48 horas, a partir do 1º dia do afastamento, devendo ser apresentado pelo empregado diretamente ao seu superior imediato, com preenchimento e assinatura do protocolo de entrega, senão virtualmente (via site ou aplicativo). Nos dias 30 e 31 de cada mês, esse prazo fica alterado para 24 horas em razão do fechamento da folha de pagamento.

### **Dados e Informações Referentes ao Contrato de Trabalho Eletrônicos**

Será considerada válida a disponibilização pela Cooperativa, aos seus empregados, por meio eletrônico, via site ou aplicativo, dos dados e informações pertinentes ao contrato de trabalho. De igual forma, fica também pactuada a viabilidade da inserção de dados e informações pelos empregados, referentes ao vínculo empregatício, via sistema eletrônico.

Parágrafo primeiro: O acesso do empregado ao sistema eletrônico será realizado por meio de usuário e senha individualizados.

Parágrafo segundo: O empregado deverá receber da Cooperativa todas as instruções necessárias para acesso e inserção de dados e informações no sistema.

Parágrafo terceiro: O empregado que não conseguir ter acesso ou mesmo inserir dados e informações eletronicamente poderá realizar o procedimento diretamente junto ao encarregado do seu setor.

## **CLÁUSULA SEXTA - ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **Relações Sindicais**

Será permitida a entrada de dirigentes sindicais na Cooperativa, desde que previamente autorizado pela direção da Cooperativa.

### **Representante Sindical**

A Cooperativa concederá licença remunerada de 07 (sete) dias no ano, aos empregados dirigentes sindicais, que indicados pela entidade sindical profissional, venham a frequentar cursos ou atividades de interesse da entidade sindical. A licença não poderá coincidir com o período de safra e nem poderá ser superior a 2 (dois) dias no mês. Para melhor controle dessa licença, a Cooperativa deverá ser notificada expressamente com antecedência mínima de 03 (três) dias, sendo informada a respeito dos seguintes itens:

1. Empregados indicados;
2. Local onde será realizada a atividade.

### **Acesso a Informações da Empresa**

A Cooperativa enviará ao Sindicato, quando solicitado formalmente, até o dia 10 do mês subsequente, a relação nominal dos empregados admitidos no mês.

1. Esclarece-se que o Sindicato deverá receber esta relação com a finalidade de controle estatístico, devendo para tanto, manter sigilo das informações.
2. Fica acordado que a relação nominal dos empregados poderá ser enviada ao Sindicato por meio de endereço eletrônico cadastrado.

### **Contribuição Assistencial**

Mediante expressa autorização do empregado, será descontado mensalmente em folha de pagamento de cada trabalhador cooperativista sindicalizado, o valor de R\$ 23,98 (vinte e três reais e noventa e oito centavos), que deverá ser recolhido apenas ao SITRACOOSP (nos municípios que envolvam a abrangência sindical do SITRACOOSP e do FETRACOOP), em guia fornecida pelo mesmo, até o quinto dia útil do mês subsequente.

Parágrafo único: Quaisquer divergências, esclarecimentos e dúvidas deverão ser tratadas diretamente com o SITRACOOSP que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a esta cláusula.

### **Oposição a Contribuição Assistencial**

Fica assegurado o direito de oposição a esta mensalidade, desde que o empregado exerça individualmente a mesma (oposição) até dez dias após a conclusão do instrumento coletivo pactuado por meio de apresentação de solicitação firmada de próprio punho ou digitada, a ser protocolada na sede do Sindicato Laboral.

1. O Sindicatos deverá disponibilizar em seu *site* cópia do Instrumento Coletivo pactuado, em até 05 dias do registro do instrumento, nos seguintes endereços:

<https://www.sintrascoop.com.br/acordos-coletivos>

<http://www.fetracoop.com.br/>

2. O Sindicato Laboral deverá remeter cópia da oposição do empregado à Cooperativa no prazo máximo de 48h00 (quarenta e oito horas) após o recebimento do documento, a fim de que não seja descontado o valor.
3. Configura ato anti-sindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à mensalidade.
4. Na ocorrência de oposição por parte dos trabalhadores, ficam estes empregados desassistidos dos serviços prestados pelo Sindicato Laboral.

5. A cooperativa fica autorizada a cessar o desconto e repasse da mensalidade sindical, a partir da comprovação da desfiliação sindical.

6. A comprovação da desfiliação sindical do empregado se dará mediante a comunicação do Sindicato e Federação laboral neste particular à cooperativa.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - FORO**

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

Para dirimir as divergências oriundas deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica eleito o Foro da Justiça do Trabalho da localidade da sede matriz da COASUL.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

Fica reconhecida a legitimidade processual do Sindicato signatário como Entidade Profissional perante a Justiça do Trabalho, como substituto processual da categoria, para o ajuizamento de ações coletivas em relação ao cumprimento das cláusulas deste instrumento normativo.


Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionadas neste ACT, fica estipulada a multa de R\$ 75,00 (sessenta e cinco reais) em favor do Sindicato prejudicado.

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

Os entendimentos com vistas à efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 01 junho de 2026 a 31 de maio de 2027, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término de vigência coletiva.

Parágrafo único: As partes, em qualquer época, poderão firmar Termos Aditivos ao presente ACT.

Por haverem convencionado, assinam as partes este ACT em 06 (seis) vias de igual teor e forma, para o fim de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná.



JOSE ALTAIR CONSTANTINO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS COOPERATIVAS AGRICOLAS - SITRACOOSP



JOSE ALTAIR CONSTANTINO

Vice-Presidente

FEDERACAO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS CELETISTAS EM COOPERATIVAS  
NO ESTADO DO PARANA - FETRACOOOP-PR

JACIR

SCALVI:41098668987

Assinado de forma digital por

JACIR SCALVI:41098668987

Dados: 2025.08.27 11:42:24

-03'00'

JACIR SCALVI

Presidente

COASUL COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL

\*