

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

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

E

COAGRO COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, CNPJ n. 75.984.906/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SEBALDO WACLAWOVSKY, inscrito no CPF 153.381.939-49.

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 2026 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Cooperativas**, com abrangência territorial em **Capanema, Planalto, Ampere, Pérola D' Oeste, Bela Vista Da Caroba, Pranchita, Santo Antonio Do Sudoeste e Barracão**

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

O salário normativo, a partir de 01 de junho de 2025, para os empregados que praticarem 220 horas mensais será de:

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

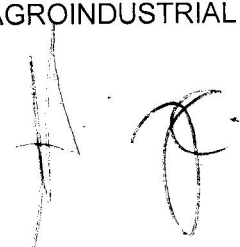
Parágrafo segundo: Para os empregados que exercem atividades de empacotador, operador, repositor, caixa, zelador, Auxiliar de limpeza, aos empregados temporários (Lei nº. 6019/74) e safristas (Lei nº. 5889/73), e para aqueles contratados para suprir necessidades sazonais, fica garantido o piso salarial no valor de R\$ 1.548,73 (um mil quinhentos e quarenta e oito reais e setenta e três centavos) mensais.

Parágrafo terceiro: Aos demais empregados não abrangidos nos itens anteriores o piso salarial será de R\$ 1.696,21 (um mil seiscentos e noventa e seis reais e vinte e um centavos) mensais.

Parágrafo quarto: 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.

### Reajustes/Correções Salariais

A partir de 1º de junho de 2025, os empregados da COAGO - COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL



receberão reajuste no importe de 5,20% (cinco virgula vinte por cento) sobre o salário base do mês de Maio/2024.

Parágrafo primeiro: O percentual previsto neste item no todo ou em parte poderá ser substituído, no todo ou em parte, por vale alimentação, ou vale mercado, ou vale refeição, ou cesta básica, ou outros benefícios.

Parágrafo segundo: Ao empregado aprendiz não será aplicado o reajuste no importe de 5,20% (cinco virgula vinte por cento) sobre o salário base do mês de maio/2024, eis que ao empregado aprendiz será aplicado o reajuste específico do salário mínimo nacional.

Parágrafo terceiro: Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2024, o reajuste salarial será feito proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

### **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, plano dental, vacina, farmácia, refeição, transporte, vale-transporte, abastecimento de combustível, multas de trânsito, conta consumo, 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, fotocópias, marmitas, uniformes de uso facultativo, 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 com as mesmas, prejuízos causados por ato culposos e/ou doloso, compras no supermercado, aquisição de produtos e outros benefícios concedidos, desde que expressamente autorizados pelo empregado.

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

A COAGRO 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 COAGRO 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 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.

Parágrafo terceiro: Fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento.

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.

### **Gratificações, Prêmios, Adicionais, Auxílios e Outros**

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

As horas extras prestadas de segunda-feira a sábado 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 domingos 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 considerados 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.).

### **Auxílio Alimentação**

Fica assegurada, a todos os trabalhadores da COAGRO – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, a percepção de um vale mercado na ordem de R\$ 500,00 (quinhentos reais) mensais, observando-se as seguintes condições:

- a) 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.
- b) O vale - mercado de que trata esta cláusula não se confunde com a alimentação fornecida pela empresa no local de trabalho.
- c) Nas localidades onde se encontram instalados os Supermercados da Coagro, o vale mercado será concedido através de um crédito a ser gasto pelo empregado em referidos estabelecimentos.
- d) O empregado que for contratado e tiver o contrato de trabalho rescindido no mesmo mês da admissão não terá direito ao vale – mercado.
- e) Não será devido o vale – mercado no mês de rescisão do contrato de trabalho.
- f) Não será devido o vale – mercado ao aprendiz e aos empregados que ficarem afastados por 30 dias ou mais, exceto por licença maternidade, levando em consideração o período ponto.

### **Auxílio Transporte**

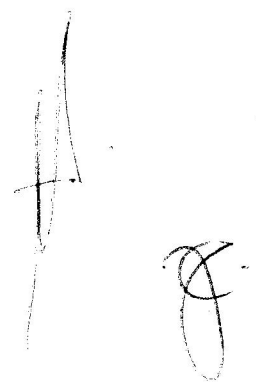
O transporte fornecido pela Cooperativa, ou qualquer subsídio a este título, como vale-transporte, passagem, cartão eletrônico, pagamento de quilometragem em veículo próprio do empregado, etc., não será considerado para fins salariais, nem gerará quaisquer outros efeitos trabalhistas, fiscais e/ou previdenciários.

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 oferecida, a empregadora poderá efetuar desconto no importe de 6% (seis por cento) sobre o salário base do empregado.

Parágrafo terceiro: Se o empregado porventura vier a se ausentar do trabalho por período superior a 05 (cinco) dias, respectivo desconto será descontado proporcionalmente ao referido valor de 6% do salário.

### **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: As despesas referidas no *caput* desta cláusula e 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.

### **Ressarcimento De Despesas Pelo Uso de Veículo Próprio**

Fica pactuado que a Cooperativa reembolsará aos empregados que se utilizam de veículo próprio, os quilômetros percorridos no exercício de sua atividade laboral prestada à Cooperativa.

- 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 fixado e divulgado ao empregado no início de cada mês.
- c) À Cooperativa caberá o controle da quilometragem dos veículos, a ser efetuado mediante conferência de anotação em relatório elaborado pelo empregado; senão mediante leitura do odômetro do veículo e/ou outra forma de aferição apropriada.
- 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.

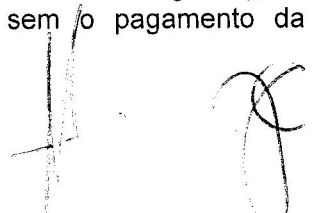
### **Desligamento/Demissão**

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 mesmo, 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 de revisão 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 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: Em caso de dispensa sem justa causa de empregado já aposentado, a Cooperativa pagará a multa de 40% (quarenta por cento) sobre o total dos depósitos do FGTS (Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço) realizados pela mesma.

Parágrafo quinto: Fica acordado que, caso o empregado, devidamente informado por escrito da data agendada, deixe de comparecer à consulta médica referente à emissão de atestado de saúde ocupacional (ASO) demissional, o empregado será considerado desistente de sua avaliação clínica, arcando com os ônus inerentes a tal circunstância.

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

Parágrafo sétimo: Nestes casos em que não há o trânsito em julgado, 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 oitavo: Fica dispensada a homologação sindical nos casos de rescisão contratual, qualquer que seja o lapso de vigência do contrato de trabalho.

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

A Cooperativa, por ocasião da celebração do contrato de experiência, fará a devida anotação em CTPS e 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.

Toda e qualquer 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.

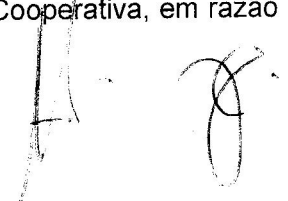
Parágrafo segundo: O empregado assinará documento, onde será informado do período de seu estágio probatório.

#### **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.

#### **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.

#### **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, veste 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 a concessão de folga de compensação deverá ser com o ciente do trabalhador, sendo que a mesma será preenchida e assinada ao final de cada mês, obedecendo ao período de apuração do ponto.
- 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 menores do que 30 minutos, fica dispensado o preenchimento do documento da folga compensatória.
- e) O período de apuração do Banco de Horas será de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, de 01/01 (um de janeiro) a 30/06 (trinta de junho) e 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 dos respectivos semestres.
- 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 no semestre seguinte ao da apuração.
- g) Quando do fechamento do Banco de Horas, ao término dos 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, as horas positivas serão compensadas com as negativas, sendo que após a compensação, no semestre seguinte à apuração, se existente saldo remanescente, as horas positivas serão pagas com adicional convencional e as horas negativas serão descontadas.
- 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 no mês 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 descontado das verbas rescisórias.
- l) A Cooperativa se compromete a realizar um controle de horas de trabalho para cada empregado, o qual conterà 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

descharacterizarão o sistema de banco de horas.

### **Descanso Semanal**

O Repouso Semanal Remunerado poderá ser usufruído na modalidade de revezamento semanal, assegurando-se ao empregado pelo menos uma folga aos domingos a cada 07 (sete) semanas.

Parágrafo primeiro: Desde que haja autorização concedida pelo MTE, fica autorizada a Cooperativa à convocação de seus empregados para executar trabalhos em repouso semanal remunerado e feriados, em razão da perecibilidade e sazonalidade dos produtos com os quais a Cooperativa trabalha.

Parágrafo segundo: Em havendo autorização concedida pelo MTE e/ou do Sindicato Laboral por meio de Acordo Coletivo Específico (Portaria nº 945, de 8 de julho de 2015), para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a Cooperativa deverá elaborar escala, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixada nos Quadros de Avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês de quais serão seus dias de folga.

### **Controle da Jornada**

Fica ajustado que, quanto aos empregados lotados ou em serviço em unidade da COAGRO 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 términos 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, homologada pela entidade sindical. Neste sentido, contendo a descrição do motivo.

Parágrafo terceiro: Fica acordado que a apuração do cartão-ponto será realizada no período compreendido entre o dia 16 a 15 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 departamento de recursos humanos no prazo máximo de 10 (dez) dias.

Parágrafo único: Os empregados que possuem cargos de direção, assessoria, gerência e chefia da Cooperativa, bem como aqueles que praticam serviços externos ficam dispensados do registro da jornada.

Na adoção pela COAGRO do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria MTE nº 1.510 de 21/08/09, fica desde já convencionada a emissão obrigatória do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador, de que trata o artigo 11 de respectiva Portaria.

### **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 o filho esteja cadastrado na ficha de registro do empregado junto à cooperativa.
4. O acompanhamento da esposa/companheira gestante em consultas médicas e exames complementares deverá ser comprovado por meio de atestado médico, atestando a gestação, será aceito, desde que a esposa esteja cadastrada na ficha de registro do empregado junto à cooperativa.
5. Serão consideradas faltas 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.
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, deve apresentar 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/Faltas**

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.

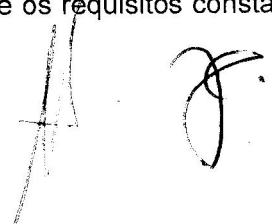
#### **CLÁUSULA QUINTA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS, OUTROS**

1. Poderá a Cooperativa em caso de férias coletivas antecipar o gozo destas para os 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 superior a 15 (quinze) dias somente serão aceitos após passar pelo crivo/aprovação do médico da cooperativa.

Parágrafo terceiro: 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. Nos dias 30 e 31 de cada mês, esse prazo fica alterado para 24 horas em razão do fechamento da folha de pagamento.

## **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.

### **Mensalidade Associativa**

Mediante expressa autorização do empregado, será descontado mensalmente em folha de pagamento de cada trabalhador cooperativista sindicalizado, o valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), que deverá ser recolhido ao SITRACOOSP, em guias fornecidas 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 Mensalidade Associativa**

Fica assegurado o direito de oposição a esta mensalidade, desde que o empregado exerça individualmente a mesma (oposição) até a data máxima de 25 de outubro de 20, por meio de apresentação de solicitação firmada de próprio punho ou digitada, a ser protocolada, ou endereçada via AR (carta registrada) na sede do Sindicato Laboral, desde que a postagem seja realizada no correio até a data anteriormente citada.

1. A Cooperativa deverá afixar em edital o Instrumento Coletivo, de forma acessível ao conhecimento do empregado em até cinco (5) dias do registro do instrumento.
2. O Sindicato Laboral deverá remeter cópia da oposição do funcionário à Cooperativa no prazo máximo de 48h00 (quarenta e oito horas) após o recebimento do documento, a fim de que não seja descontado este 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, assumindo esta total responsabilidade por esta decisão.
5. A cooperativa fica autorizada a cessar o desconto e posterior 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 laboral neste particular à cooperativa e/ou mesmo por meio da entrega pelo empregado junto ao RH da cooperativa, do protocolo do pedido de desfiliação. Não serão aceitos ARs, pois não comprovam o conteúdo do documento enviado ao Sindicato laboral.

### **Fundo de Assistência social e formação profissional.**

O Fundo de Assistência Social e Formação Profissional para os trabalhadores em Cooperativas e seus dependentes, será formado através de contribuição mensal das Cooperativas localizadas na base territorial do Sindicato Patronal e será recolhido em favor da FETRACOOP

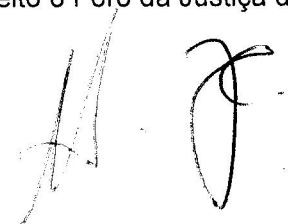
Parágrafo primeiro: O valor mensal do recolhimento será o resultado direto da multiplicação de R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos), pelo número de empregados registrados e ativos na Cooperativa no final de cada mês.

Parágrafo segundo: O SITRACOOSP remeterá à Cooperativa, boleto mensal, a ser quitado na rede bancária até o quinto dia útil do mês subsequente.

### **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 COAGRO.



### **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\$ 63,00 (sessenta e três 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 2025 a 31 de maio de 2026, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término de vigência coletiva.

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

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

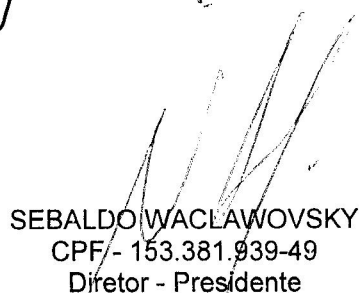
Por haverem convencionado, assinam as partes este ACT em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para o fim de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná.

Capanema(PR), 18 de junho de 2025.



JOSE ALTAIR CONSTANTINO  
CPF - 597.552.969-72  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS COOPERATIVAS AGRICOLAS, AGRO



SEBALDO WACLAWOVSKY  
CPF - 153.381.939-49  
Diretor - Presidente

COAGRO COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL