

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001463/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/06/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031712/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.282918/2025-11
DATA DO PROTOCOLO: 20/06/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL ALFA, CNPJ n. 83.305.235/0100-09, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). CLADIS JORGE FURLANETTO;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CANOINHAS, CNPJ n. 83.785.733/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FERNANDO CAMARGO;

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 janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Empregados no Comércio V; Atacadista em Geral e Trabalhadores em Empresas de Serviços Contábeis, , com abrangência territorial em Bela Vista do Toldo/SC, Canoinhas/SC, Irineópolis/SC, Mafra/SC, Major Vieira/SC e Papanduva/SC.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TERCEIRA - REGRAS DE FUNCIONAMENTO

Regras Gerais de Funcionamento do Programa	
1	O programa SOMA 2025, terá a vigência de 01 ano, início em 01/01/2025 e término em 31/12/2025.
2	O pagamento será efetuado após aprovação das contas do exercício pela Assembleia Geral Ordinária.
3	O valor máximo a ser obtido com o SOMA, equivale a 2,5 salários sem considerar a meta do item 5.
4	Participam todos os colaboradores com contrato em vigor em 31/12/2025, que tenham trabalhado efetivamente por no mínimo 15 dias.
5	Participam proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados no ano: admitidos no ano; afastados do trabalho por Auxílio-Doença, Auxílio- Acidente, Salário Maternidade, Serviço Militar e outros, considerados faltas ao trabalho.
6	Não participam: suspensos do trabalho, desligados, temporários, estagiários, aprendizes e funcionários de terceiros.
7	São consideradas faltas: Atestados, Auxílio-Doença, Acidentes de Trabalho, Auxílio-Maternidade e Paternidade, e outros.
8	Os projetos SOMA, após selecionados pelas filiais, assessorias e áreas, devem ser aprovados pelos supervisores de filiais, gerentes de áreas e diretores.
9	Haverá divulgação dos resultados obtidos e material divulgacional de apoio.

CLÁUSULA QUARTA - REGRAS ESPECÍFICAS

A	A meta geral para a obtenção de qualquer % do soma, é a Cooperalfa ter uma sobra/resultado acima de R\$ 300 milhões. Sem esta meta ser ultrapassada, os indicadores abaixo não são acionados.
B	Para as metas: 1, 2, 3: Se os valores ficarem abaixo da meta menor, não haverá percentual para distribuição.
C	Para a meta 4: Obtenção do indicador: Valor total de baixas de produtos deteriorados/vencidos do ano, extraído de suas respectivas contas coletivas, dividido pelo faturamento total. Caso o percentual ficar acima do menor indicador, não haverá distribuição destas.
D	Para a meta 6: Os funcionários que tiverem até três faltas, durante o ano de 2025, receberão 15% de seu salário base. Acima de 3 até 5 faltas receberá 10% de seu salário base. Acima de 5 até 7 faltas receberá 5% de seu salário base. Acima de 7 faltas, não pontua nesta meta, e não receberá nada.
E	Para a meta 7: Os funcionários que não receberem nenhuma advertência em 2025 receberão 10% de seu salário base. Uma advertência não conta, zero. Duas advertências, perda de 10% de seu salário base e assim sucessivamente. Perdendo 10% de seu salário base a cada nova advertência.
F	Para a meta 8: Se o funcionário não concluir os treinamentos definidos pelo RH, não terá direito a receber 10%.
G	Para a meta 10, 16 e 22: Podem ser definidos um ou mais projetos SOMA, o percentual de cada projeto poderá ser definido pelo gestor até o máximo a ser alcançado pela meta. Sendo que o ganho ou perda, para todos os colaboradores da unidade/área, está condicionado aos perceber dos projetos realizados.
H	Para a meta 11, 17 e 23: Cada filial, gerência, assessoria deverá acompanhar os indicadores de mensuração de desempenho da filial/área.
I	Para as metas 9, 13, 15, 19 e 21: Se o percentual ou valor, ficar abaixo da menor meta, o percentual de distribuição é 0 (Zero).
J	Para as metas 12, 14, 18, 20, 24 e 25: Se o percentual ficar acima da menor meta, o percentual de distribuição é zero.
A	A meta geral para a obtenção de qualquer % do soma, é a Cooperalfa ter uma sobra/resultado acima de R\$ 300 milhões. Sem esta meta ser ultrapassada, os indicadores abaixo não são acionados.
B	Para as metas: 1, 2, 3: Se os valores ficarem abaixo da meta menor, não haverá percentual para distribuição.
C	Para a meta 4: Obtenção do indicador: Valor total de baixas de produtos deteriorados/vencidos do ano, extraído de suas respectivas contas coletivas, dividido pelo faturamento total. Caso o percentual ficar acima do menor indicador, não haverá distribuição destas.
D	Para a meta 6: Os funcionários que tiverem até três faltas, durante o ano de 2025, receberão 15% de seu salário base. Acima de 3 até 5 faltas receberá 10% de seu salário base. Acima de 5 até 7 faltas receberá 5% de seu salário base. Acima de 7 faltas, não pontua nesta meta, e não receberá nada.
E	Para a meta 7: Os funcionários que não receberem nenhuma advertência em 2025 receberão 10% de seu salário base. Uma advertência não conta, zero. Duas advertências, perda de 10% de seu salário base e assim sucessivamente. Perdendo 10% de seu salário base a cada nova advertência.
F	Para a meta 8: Se o funcionário não concluir os treinamentos definidos pelo RH, não terá direito a receber 10%.

G	Para a meta 10, 16 e 22 : Podem ser definidos um ou mais projetos SOMA, o percentual de cada projeto poderá ser definido pelo gestor até a máximo a ser alcançado pela meta. Sendo que o ganho ou perda, para todos os colaboradores da unidade/área, está condicionado aos perce dos projetos realizados.
H	Para a meta 11, 17 e 23 : Cada filial, gerência, assessoria deverá acompanhar os indicadores de mensuração de desempenho da filial/área.
I	Para as metas 9, 13, 15, 19 e 21: Se o percentual ou valor, ficar abaixo da menor meta, o percentual de distribuição é 0 (Zero).
J	Para as metas 12, 14, 18, 20, 24 e 25: Se o percentual ficar acima da menor meta, o percentual de distribuição é zero.

CLÁUSULA QUINTA - REGRAS DE DISTRIBUIÇÃO

Gerais

Nº	Descrição Sintética da Meta	Unidade	Meta			Peso Em Salário		
		Medida	Menor	Média	Superior	Menor	Média	S
1	Valor das sobras do exercício superiores a (...Milhões)	R\$	300,0	375,0	450,0	85,0%	100,0%	1
2	Receitas totais superiores a (...Bilhões)	R\$	8,0	9,0	10,0	5,0%	7,5%	
3	Volume de produção recebida superior a (...Milhões sc)	Scs	32,2	33,2	34,2	2,0%	5,0%	
4	% De perdas com produtos deteriorados/vencidos com relação ao faturamento total	%	0,1253%	0,1190%	0,1131%	1,0%	3,0%	
5	% Da folha distribuído inversamente proporcional ao salário dos participantes do programa:	%					5,0%	

Individuais

Nº	Descrição Sintética da Meta	Unidade	Meta			Peso Em Salário		
		Medida	Menor	Média	Superior	Menor	Média	S
6	Número de faltas ao trabalho (até)	Dias	7	5	3	5,0%	10,0%	
7	Advertência por escrito (a cada)	Nº					10,0%	
8	Concluir 100% dos treinamentos atribuidos como obrigatórios pelo RH ou Gerência - Via EAD	%					10,0%	

Agropecuárias, Mercados e Postos Combustíveis

Nº	Descrição Sintética da Meta	Unidade	Meta			Peso Em Salário		
		Medida	Menor	Média	Superior	Menor	Média	S
9	Valor de Margem contribuição da Filial - Atividades: (Supermercado, Máquinas, Combustíveis, Fertilizantes, Defensivos, Sementes, Veterinárias e Sais minerais/Rações), com base nas receitas planejadas pelas Filiais.	% atingido	80,0%	90,0%	100,0%	20,0%	30,0%	
10	Projeto	%					5,0%	
11	Acompanhamento de no mínimo 3 indicadores que possam medir desempenho da filial/área	%						
12	Inadimplência sobre o contas a receber menor ou igual a:	%	3,0%	2,0%	1,0%	5,0%	7,5%	
13	Assertividade dos estoques maior ou igual a:	%	99,4%	99,6%	99,8%	1,0%	3,0%	
14	Valor dos gastos realizados dentro do planejado ou superarem em até:	%	5,0%	2,0%	0,0%	1,0%	3,0%	

Silos, UBS, GM, CD, Resf. De Leite, Ceasa e Indústrias

Nº	Descrição Sintética da Meta	Unidade	Meta			Peso Em Salário		
		Medida	Menor	Média	Superior	Menor	Média	S
15	Valor da Margem de contribuição Contábil Geral - Atividades: Supermercado, Máquinas, Combustíveis, Fertilizantes, Defensivos, Sementes, Veterinárias e Sais minerais/Rações	R\$	254,0	267,0	282,0	20,0%	30,0%	
16	Projeto	%					5,0%	
17	Acompanhamento de no mínimo 3 indicadores que possam medir desempenho da filial/área	%						
18	Inadimplência sobre o contas a receber - Geral Alfa	%	3,0%	2,0%	1,0%	5,0%	7,5%	
19	Assertividade dos estoques maior ou igual a:	%	99,4%	99,6%	99,8%	1,0%	3,0%	
20	Valor dos gastos realizados dentro do planejado ou superarem em até:	%	5,0%	2,0%	0,0%	1,0%	3,0%	

Setores de Apoio

Nº	Descrição Sintética da Meta	Unidade	Meta			Peso Em Salário		
		Medida	Menor	Média	Superior	Menor	Média	S
21	Valor da Margem de contribuição Contábil Geral - Atividades: Supermercado, Máquinas, Combustíveis, Fertilizantes, Defensivos, Sementes, Veterinárias e Sais minerais/Rações	R\$	254,0	267,0	282,0	20,0%	30,0%	
22	Projetos	%					10,0%	
23	Acompanhamento de no mínimo 3 indicadores que possam medir desempenho da filial/área	%						
24	Inadimplência sobre o contas a receber - Geral Alfa	%	3,0%	2,0%	1,0%	5,0%	7,5%	
25	Valor dos gastos realizados dentro do planejado ou superarem em até:	%	5,0%	2,0%	0,0%	1,0%	3,0%	

}

COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL ALFA

FERNANDO JOSE CAMARGO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CANOINHAS

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.