

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000443/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/03/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR013550/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47193.000040/2012-47  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/03/2012

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO FUMO E ALIMENTACAO DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIAO, CNPJ n. 95.439.139/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO LUIZ PACHECO;

E

EXCELSIOR ALIMENTOS SA., CNPJ n. 95.426.862/0001-97, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RENATO JACKISCH;

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 1º de novembro de 2011 a 31 de outubro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria (s) **dos trabalhadores na indústria da alimentação**, com abrangência territorial em **Santa Cruz do Sul/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO****PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado, a partir de 01 de novembro de 2011, um salário normativo mínimo de R\$ 680,00 (seiscentos e oitenta reais), ou seu equivalente em salário hora, diário ou semanal. O salário normativo mínimo não será considerado salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - CONDIÇÕES**

A partir do mês de novembro de 2011, a empresa concederá a todos os seus empregados, admitidos até 01 de novembro de 2010, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de 7% (sete por

cento), a incidir sobre os salários resultantes da convenção firmada no ano anterior.

Os salários dos empregados admitidos entre 01 de novembro de 2010 e 31 de outubro de 2011, terão como única garantia de variação em seus salários o critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão, percentuais incidentes sobre o salário de admissão, ressalvado o estabelecido nos subitens seguintes.

#### TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual em novembro/2010	Admissão	Percentual em novembro/2010
Novembro/2010	7%	Maio/2011	3,50%
Dezembro/2010	6,41%	Junho/2011	2,91%
Janeiro/2011	5,83%	Julho/2011	2,33%
Fevereiro/2011	5,24%	Agosto/2011	1,75%
Março/2011	4,66%	Setembro/2011	1,16%
Abril/2011	4,08%	Outubro/2011	0,58%

Em nenhuma hipótese o resultado do reajustamento proporcional poderá implicar em salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa no mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

Para todos os efeitos, as partes estabelecem que o salário dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até 01 de novembro de 2011.

### DESCONTOS SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUINTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

Poderá ser descontado do salário mensal dos empregados, além de adiantamento salarial eventualmente concedido, os valores destinados a associações, fundações, seguros, alimentação, convênio saúde, aquisições do SESI, vendas próprias da empresa ou do grupo econômico e outros benefícios utilizados e/ou autorizados pelo empregado, para si ou dependentes, bem como aqueles aprovados em assembléia do sindicato profissional acordante, ficando limitados os descontos aqui previstos a 70% (setenta por cento) do salário a ser percebido pelo empregado no final do mês.

A empresa admite continuar comprometida a descontar mensalmente de seus empregados - que integram a categoria representada pelo sindicato acordante - valor equivalente a 0,7% (zero virgula sete por cento) dos salários nominais destes, a título de Contribuição Confederativa, em favor do qual o recolherá até o 10º (décimo) dia do mês subsequente, sob pena de incorrer nas sanções previstas no *caput* do artigo 600 da CLT.

Também entregará ao Sindicato dos empregados, uma relação na qual identificará o nome de cada empregado contribuinte e sua respectiva contribuição, o que poderá ser feito por meios eletrônicos.

A empresa acordante dará conhecimento da preexistência de tal contribuição aos empregados que admitir na vigência da presente norma coletiva, informando de sua criação e manutenção desde assembléia específica ocorrida em 04/01/2007, bem como de lhes estar sendo possibilitada a oposição ao desconto (caso não pertencerem à categoria representada pelo sindicato ora acordante), e, que na hipótese de extinção da contribuição (imposto) sindical no mês de março, o desconto previsto no *caput*, passará a ser de 1% (hum por cento).

Para a hipótese de oposição, informará, também, das condições existentes junto ao Sindicato em sua sede, a exemplo de prazo que é de 10 dias antes do primeiro pagamento salarial, por escrito perante e pessoalmente, ou por procurador.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SEXTA - QUITAÇÃO DO PERÍODO TRANSACIONADO**

Com a concessão das variações mencionadas acima, fica integralmente cumprida pela empresa toda a legislação aplicável até 31 de outubro de 2011, zerando quaisquer índices inflacionários da categoria até a mesma data.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DA VARIAÇÃO E COMPENSAÇÃO**

As eventuais diferenças resultantes deste acordo serão pagas até e/ou juntamente com a folha de salários do mês posterior ao do depósito do presente no órgão competente. Quaisquer reajustes e/ou antecipações concedidos entre 1º de novembro de 2010 e 31 de outubro de 2011, exceto o previsto no procedimento coletivo anterior, poderão ser utilizados para compensação com as variações acima previstas.

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos e/ou antecipações salariais espontâneas e/ou coercitivas, com exceção das concedidas neste acordo, praticados a partir de 01 de novembro de 2011, poderão ser utilizados para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feição revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA NONA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - ANTECIPAÇÃO**

O pagamento da primeira parcela do 13º salário aos empregados em contrato por prazo indeterminado, independentemente de pedido do empregado no mês de janeiro, será antecipado para até o dia 20 de julho de 2012.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORAS-EXTRAS**

As horas extras realizadas durante o mês, ou período de apuração das mesmas para fins de preparação da folha de pagamento, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora base do empregado.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A empresa pagará, a cada mês, um adicional a título de quinquênio (gratificação por tempo de serviço) de 2% (dois por cento) para cada cinco anos ininterruptos de serviços prestados pelo empregado ao seu empregador, percentual esse aplicável sobre o salário base do empregado a partir do mês em que se verifique a condição.

### **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

Aos empregados que desenvolverem suas atividades profissionais em horário noturno, assim considerado aquele desenvolvido entre as 22:00 horas de um dia e às 05:00 do dia seguinte, será pago adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento) do valor do salário-hora dos mesmos.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

Ao empregado contratado por prazo indeterminado e que seja afastado pela Previdência Social, por motivo de doença ou acidente de trabalho, a empresa pagará, pelo período máximo de 3 (três) meses, um complemento salarial em valor líquido igual a diferença entre o que seria o salário básico líquido e atualizado do empregado e o que perceber da Previdência.

Se o empregado já for aposentado, o complemento será de valor líquido igual a diferença entre o que seria seu salário básico líquido e atualizado e os proventos de aposentadoria que perceber da Previdência.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Na hipótese de falecimento de empregado, a empresa pagará um auxílio funeral no valor correspondente a um salário normativo, a algum dependente que comprovar ter realizado as despesas em até 5 (cinco) dias após o fato.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONCESSÃO DE PRODUTOS**

A empresa concederá aos seus empregados, semanalmente, um quilo de alimentos de sua produção ou comercialização.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

A empresa, durante a vigência deste acordo, nas mesmas condições atualmente existentes, dará continuidade no fornecimento aos seus empregados, os planos de saúde médico e odontológico.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**



### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO E DE RESCISÃO CONTRATUAL**

A empresa disponibilizará nos terminais do Banco do Estado do Rio Grande do Sul SA, onde é efetuado o pagamento dos salários e enquanto os salários forem pagos por intermédio deste Banco, aos seus empregados comprovantes de pagamentos com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo, ainda, a identificação da empresa. Se no futuro os pagamentos vierem a ser feitos de outra forma, fica assegurado aos funcionários o recebimento destas informações. A empresa fornecerá, igualmente, cópia da rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço do empregado. A verificação dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, depositado junto a Caixa Econômica Federal, fica para consulta com o Cartão do Trabalhador.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento das verbas rescisórias será efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do cumprimento.

O pagamento deverá ser efetuado em dinheiro, cheque visado ou depósito bancário em conta corrente do empregado, salvo se ele for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

A inobservância do disposto nesta cláusula sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa por dia de atraso, ao empregado, no valor do que seria seu salário-dia, corrigido pela variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

As rescisões de contratos de trabalho com mais de 6 (seis) meses de duração, serão assistidas pelo Ministério de Trabalho ou Sindicato Profissional, sob pena de incorrer a empresa nas sanções do artigo 9º da CLT.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

O aviso prévio legal (30 dias) será acrescido de 03 (três) dias de trabalho por ano de serviço ou fração superior a 06 (seis) meses, sendo o total sempre limitado a 90 (sessenta) dias.

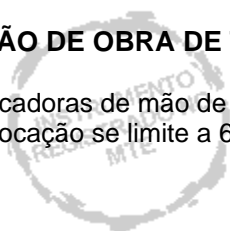
### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Quando o empregado, em aviso prévio dado pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo desse aviso, ficando desobrigada do pagamento correspondente.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MÃO DE OBRA DE TERCEIROS**

A contratação de serviços de empresas locadoras de mão de obra, para casos de atividades normais ou fins da empresa, fica limitada aos casos em que a previsão de locação se limite a 60 (sessenta) dias.



## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E**

## **ESTABILIDADES**

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PARA A GESTANTE**

Fica assegurada uma estabilidade provisória à mulher gestante, desde o início da gestação até 90 (noventa) dias após o término do período de afastamento compulsório.

Poderá a empregada transacionar a garantia excepcional dos 90 (noventa) dias previstos na presente cláusula, após o período de afastamento compulsório, caso entenda conveniente, desde que acompanhada pelo Sindicato Profissional.

Perderá este direito a empregada que, sendo desligada, não apresentar comprovação de seu estado gravídico, por atestado médico, até 60 (sessenta) dias do desligamento.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PARA APOSENTANDO**

Continuará, como nos anos anteriores, assegurado uma estabilidade provisória no emprego, nos 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores a sua aposentadoria proporcional ou integral, nos termos da legislação previdenciária em vigor, mesmo que em empresas sucedidas, ao empregado contratado por prazo indeterminado, excetuadas as hipóteses de desligamento espontâneo ou por justa causa.

A estabilidade provisória está condicionada à comunicação escrita do empregado à empresa, pessoalmente assinada e apresentada em duas vias de igual teor, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa, em ato com a assistência do Sindicato Profissional no prazo de até 60 (sessenta) dias após a implementação da condição (ou seja, do início do prazo de 24 meses acima referido), e à obrigatória comprovação de busca de tempo de serviço na Previdência Social em até 45 (quarenta e cinco) dias e apresentação da prova em mais 90 (noventa) dias.

O empregado que venha a ser notificado de aviso prévio deverá fazer a comunicação acima mencionada dentro de 10 (dez) dias da notificação, sob pena de perda do direito à estabilidade provisória.

A garantia de emprego só poderá ser solicitada uma vez, não sendo admitida a sua renovação.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABRIGO PARA MOTOS E BICICLETAS**

A empresa fornecerá abrigos para os referidos equipamentos de seus empregados.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

A jornada de trabalho na empresa poderá ser prorrogada, além da jornada diária legal, por um máximo de duas horas, sem pagamento de qualquer acréscimo, a título de adicional de horas extras, desde que observado o limite semanal legal de 44 horas. A prorrogação objetiva compensar a redução do trabalho nas sextas-feiras e/ou sábados. Este acordo de compensação inclui, também, as atividades insalubres, sendo dispensada a inspeção prévia de que trata o artigo 60 da CLT. Após estabelecido o referido regime, a empresa não poderá alterá-lo sem a expressa anuência dos empregados.

Caso uma segunda-feira ou uma sexta-feira antecedam ou sucedam a feriado nacional ou local, as horas correspondentes a esses dias poderão ser compensadas, conforme interesse da empresa e por projeto que esta apresente, por seu todo ou por departamentos, e que receba a aprovação dos empregados respectivos, por maioria de 2/3 (dois terços), comprovada por lista com nomes e assinaturas, a qual será enviada ao Sindicato Profissional para apreciação e ratificação, ou não, através de um "de acordo" em cópia da lista, até 03 (três) dias antes do início do "feriadão". Em caso de discordância, o Sindicato Profissional deverá comparecer à empresa para solucionar a questão.

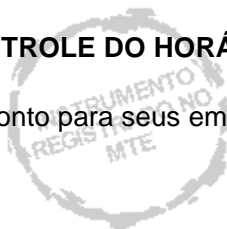
## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

A empresa, durante a vigência deste acordo coletivo de trabalho poderá adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho (conhecido por "banco de horas"), desde que autorizada por assembleias extraordinárias, a serem realizadas sob comando do Sindicato dos empregados e abrangerá setor(es) ou seção(ões) específicas, indicadas no projeto previamente submetido à entidade. O projeto submetido à apreciação da assembleia, sempre por setor ou seção, conterà o prazo mínimo de antecedência com que os empregados serão avisados pela empregadora, tanto para a realização do trabalho, como para a redução da jornada a compensar em folga(s). A compensação das horas poderá ser efetivada através de redução da jornada normal diária e/ou semanal, através de folgas individuais, coletivas ou por área, setor, dias de gozo a serem adicionados às férias e com dias que antecedem ou sucedem feriados. O acerto do "banco de horas" será feito no término da vigência deste acordo, ocasião em que às horas excedentes deverão ser remuneradas como extra, ou seja, com o adicional estabelecido em lei ou em normas coletivas e as horas devidas pelo funcionário descontado do salário mensal. As horas devidas pelo funcionário no "banco de horas" serão descontadas 60% (sessenta por cento) no salário do mês de acerto do "banco de horas e 40% (quarenta por cento) serão transferidos para o período seguinte, em havendo a renovação do "banco de horas". Não havendo a renovação, o saldo de horas pendentes serão descontadas no primeiro salário subsequente. A implantação do sistema, se assim for deliberado pelos empregados em seus respectivos e estanques setores ou secções, não ultrapassará a próxima data base, nem poderá ser modificado em período inferior a quatro (4) meses.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

A empresa deverá manter controle de ponto para seus empregados através de relógio ponto e cartão ponto manual, ressalvados os dispositivos legais.



**Intervalo para refeições** – a empresa poderá desobrigar o empregado do registro do horário de intervalo para refeições e descanso, no cartão-ponto, conforme portaria nº 3.626 de 13/11/91.

**Exceções do ponto** – a empresa poderá adotar, de forma alternativa ou substitutiva aos dos sistemas convencionais de controles de horário, o registro somente das exceções verificadas nas jornadas de trabalho, garantindo o acesso, pelos empregados, às informações. Periodicamente a empresa emitirá relatório individualizado, submetendo-o a aprovação de respectivo empregado.

**Período de apuração** – o período de fechamento do cartão ponto para efeito de horas normais e extras e seus respectivos pagamentos, será do dia 16 do mês anterior ao dia 15 do mês corrente, podendo o período de apuração ser alterado pela empresa, mediante comunicação prévia ao Sindicato da categoria, sem prejuízo ao funcionário.

**Desobrigação de assinatura** – acordam as partes, observando o que dispõe a Constituição Federal/88, art. 1º inciso

IV e art. 170, inciso VIII, visando melhorar as relações de trabalho e para melhor satisfação do trabalhador, estes estão desobrigados de apor a assinatura de reconhecimento no cartão ponto, ficando garantido o direito de consulta do respectivo cartão, sempre que solicitado, ficando convencionado que a reclamação de eventuais diferenças terá como limite o período de 12 meses, a partir do mês das eventuais diferenças em questão.

**Prêmio assiduidade** – A empresa pagará mensalmente, durante o período de vigência deste acordo, a importância de R\$60,00 (sessenta reais), como prêmio de assiduidade, ao empregado que não incorrer em faltas, observadas as regras ajustadas. O prêmio será pago em calendário pré-estabelecido, não necessariamente junto com a folha de pagamento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TOLERÂNCIA POR ATRASO DO EMPREGADO E MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

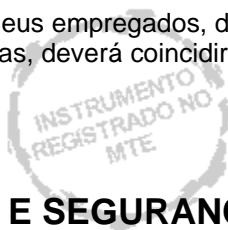
Ocorrendo atraso na chegada do empregado, e sendo admitido seu ingresso no trabalho, não poderá o empregador descontar-lhe o repouso semanal remunerado correspondente. De igual modo, o tempo gasto pelo empregado para registro de ponto nos 05 (cinco) minutos que antecedem e sucedem à sua jornada normal, não poderá ser considerado como hora extra.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

A Empresa poderá fracionar as férias de seus empregados, de forma que não seja concedido período de férias inferior a 10 (dez) dias. O primeiro dia de gozo das férias, deverá coincidir com segundas-feiras, salvo solicitação expressa do funcionário para outro dia.



## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EPI'S E UNIFORMES**

A empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerá gratuitamente, quando exigido para uso obrigatório, o uniforme. O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receber, bem como a indenizar a empresa por extravio ou dano e a devolução quando da extinção do contrato de trabalho.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

Terão acesso às reuniões da CIPA, como assistentes e sem direito a voto, os empregados da empresa que façam parte da Diretoria do Sindicato Profissional.



## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

A empresa aceitará para fins de justificativa e abono de faltas ao trabalho, os atestados médicos que indiquem incapacidade para o trabalho, fornecidos pelo Sistema Único de Saúde, por médicos conveniados com a empresa e pelo serviço médico-odontológico do Sindicato Profissional,

Nos casos de consulta ou exame em que não haja constatação de incapacidade para o trabalho, o empregado deverá apresentar-se ao trabalho dentro de 1 (uma) hora após o procedimento médico ou odontológico;

O empregado que não encaminhar o atestado até o dia de encerramento mensal do cartão ponto, somente perceberá o pagamento correspondente na primeira folha mensal de pagamentos subsequente e sem quaisquer reajustes ou correções monetárias.

Face à própria natureza das atividades na Indústria de Alimentos e às normas Sanitárias para a sua produção, os atestados deverão informar o CID da doença ou, alternativamente, informarem se o tipo de enfermidade do empregado o inabilita para trabalhos em contato com alimentos.

Por se tratar de indústria de alimentos, os atestados médicos serão submetidos ao(s) médico(s) da empresa.



## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS**

A empresa enviará ao Sindicato Profissional, nos meses de janeiro, abril, julho e outubro, informação dos afastamentos por doenças e acidentes do trabalho, para fins estatísticos, coincidindo com as informações prestadas ao Ministério do Trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

A empresa remeterá mensalmente ao Sindicato Profissional relação de empregados admitidos e demitidos, com as informações prestadas ao Ministério do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa colocará, em quadro de avisos visível, cópia do presente Acordo pelo prazo de 90 (noventa) dias, assim como as comunicações do Sindicato Profissional, desde que entregues por protocolo.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS

Qualquer divergência na aplicação das normas do presente Acordo Coletivo deverá ser resolvida em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de antecedência.

Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade deste Acordo, a parte poderá, num primeiro momento, buscar a intermediação de mediador, ou recorrer à Justiça do Trabalho. Na hipótese de recurso à Justiça do Trabalho, fica reconhecida a legitimidade dos acordantes para ajuizar ação visando o cumprimento do presente.

### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS

Caberá multa de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), em favor do empregado prejudicado, para o caso de infração de qualquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo.

A presente multa não se aplicará para as cláusulas que contenham penalidades específicas.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMINAÇÕES

Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão específica, não havendo que se falar em quaisquer outras penalidades.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EFICÁCIA DO ACORDO

A eficácia do presente Acordo Coletivo fica condicionada a prévio depósito no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes comprometem-se a fazer conjuntamente.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORMA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho será formalizado mediante transmissão eletrônica, pelo SISTEMA MEDIADORA instituído pelo MTE.

**SERGIO LUIZ PACHECO**  
PRESIDENTE

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO FUMO E ALIMENTACAO DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIAO**

**RENATO JACKISCH**  
DIRETOR  
EXCELSIOR ALIMENTOS SA.

