

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000424/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/04/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR010724/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47193.000067/2011-59  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/03/2011

Confira a autenticidade no endereço <http://www.mte.gov.br/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 2010 a 31 de outubro de 2011 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 2010, um salário normativo mínimo de R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco 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 2010, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de novembro de 2009, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de 5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento), a incidir sobre os salários resultantes da convenção firmada no ano anterior.

Os salários dos empregados admitidos entre 01 de novembro de 2009 e 31 de outubro de 2010, 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/2009  | 5,50%                       | Mai/2010      | 2,75%                       |
| Dezembro/2009  | 5,04%                       | Junho/2010    | 2,29%                       |
| Janeiro/2010   | 4,58%                       | Julho/2010    | 1,83%                       |
| Fevereiro/2010 | 4,12%                       | Agosto/2010   | 1,38%                       |
| Março/2010     | 3,67%                       | Setembro/2010 | 0,92%                       |
| Abril/2010     | 3,21%                       | Outubro/2010  | 0,46%                       |

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 2010.

### DESCONTOS SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUINTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

Poderão ser descontados 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 assembleia 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 vírgula 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 assembleia 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% (um 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 2010, 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 2009 e 31 de outubro de 2010, 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 2010, poderão ser utilizados para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feito 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 2011.

### **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, aos dependentes que comprovarem as despesas em até 5 (cinco) dias após o fato.

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

A empresa fornecerá aos seus empregados comprovantes de pagamentos com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo, ainda, a identificação da empresa e o recolhimento mensal ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Fornecerá, igualmente, cópia da rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço do empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO.**

O aviso prévio legal (30 dias) será acrescido de 02 (dois) dias de trabalho por ano de serviço ou fração superior a 06 (seis) meses, sendo o total sempre limitado a 60 (sessenta) dias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ESTABILIDADE PARA APOSENTANDO**

A partir de 01 de novembro de 2010, e dos anos anteriores, mesmo que em empresas sucedidas, ao empregado contratado por prazo indeterminado, será 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, 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 obrigatoria 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 seções, não ultrapassará a próxima data base, nem poderá ser modificado em período inferior a quatro (4) meses.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

**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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - FORMA**

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

Santa Cruz do Sul, RS, 15 de fevereiro de 2011.

**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.**