

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

**EXCELSIOR ALIMENTOS S.A.**, CNPJ n. 95.426.862/0001-97, neste ato representado (a) por seus Procuradores (as), Sr. LUIZ CARLOS MOTTA NUNES e Sr. OLAVIO LEPPER;

e

**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). GUALTER BAPTISTA JUNIOR;

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 novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023, e a data-base da categoria em 01º 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) **profissional dos trabalhadores nas indústrias do fumo e 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 2022, o salário normativo de R\$ 1.430,62 (um mil quatrocentos e trinta reais e sessenta e dois centavos).

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir do mês de novembro de 2022, a empresa concederá a todos os seus empregados, admitidos até 01 de novembro de 2021, uma variação salarial para efeito da revisão do Acordo Coletivo na ordem de 6,46% (seis virgula quarenta e seis por cento).

**Parágrafo Primeiro:** Os salários dos empregados admitidos entre 01 de novembro de 2021 e 31

de outubro de 2022 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. É facultado a empresa aplicar a integralidade do reajuste aqui previsto.

#### TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual em novembro/2022	Admissão	Percentual em novembro/2022
nov/21	6,46 %	mai/22	3,22%
dez/21	5,92%	jun/22	2,68%
jan/22	5,38%	jul/22	2,14%
fev/22	4,84%	ago/22	1,60%
mar/22	4,30%	set/22	1,06%
abr/22	3,76%	out/22	0,52%

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** Para todos os efeitos, as partes estabelecem que o salário dos empregados vinculados à empresa acordante, pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e composto pela presente transação até 01 de novembro de 2022.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As eventuais diferenças resultantes deste acordo serão pagas até e/ou juntamente com a folha de salários do mês posterior ao fechamento dos termos da presente negociação.

#### CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS.

Poderá ser descontado do salário mensal dos empregados, além do adiantamento salarial eventualmente concedido, os valores destinados a associações, fundações, seguros, alimentação, convênio saúde, vendas próprias da empresa ou do grupo econômico e outros benefícios utilizados e/ou autorizados pelo empregado, para si ou dependentes.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - 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 2022, zerando quaisquer índices inflacionários da

categoria até a mesma data.

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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. Quaisquer reajustes e/ou antecipações concedidos entre 1º de novembro de 2021 e 31 de outubro de 2022 exceto o previsto no procedimento coletivo anterior, poderão ser utilizados para compensação com as variações acima previstas.

#### **CLÁUSULA NONA - 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 2022, 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 DÉCIMA - 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 2023.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 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.

##### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO PERMANÊNCIA**

A empresa pagará, a cada mês, um adicional a título de quinquênio (prêmio de permanência) 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.

**Parágrafo Único:** Os cargos de Liderança (supervisores, coordenadores, gerentes e diretores), não farão mais jus ao adicional por tempo de serviço (PRÊMIO DE PERMANÊNCIA), por terem estes valores incorporados aos seus respectivos salários, em outubro de 2015.

#### Auxílio Morte/Funeral

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

Na hipótese de falecimento de empregado, a empresa pagará um auxílio funeral no valor correspondente a 02 (dois) salários normativos, ao dependente que comprovar ter realizado as despesas, em até 05 (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 – AUXÍLIO-CRECHE

As partes estabelecem a opção do auxílio-creche na forma de reembolso, conforme abaixo:

- a) O valor mensal do reembolso-creche é de até 10% (dez por cento) do salário mínimo nacional;
- b) O reembolso-creche ocorrerá mediante comprovante de despesa (entregue até o dia 10 de cada mês), pago a instituição de livre escolha (desde que atenda os preceitos legais) da empregada, diretamente na folha de pagamento mensal;
- c) O reembolso será concedido as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, devendo atender os seguintes critérios:
  - I) Filhos até 1 (um) ano de idade;
  - II) Filhos com deficiência com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade;
  - III) Enquanto da vigência do contrato de trabalho.
- d) Os valores pagos a título de reembolso-creche, não possuem natureza salarial e não se incorporam à remuneração para quais efeitos;

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO

A empresa, durante a vigência deste acordo, fornecerá aos seus empregados os planos de saúde, médico e odontológicos, conforme sua política interna de benefícios.



## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

### Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO E DE RESCISÃO CONTRATUAL

A empresa disponibilizará nos terminais do Banco do Estado do Rio Grande do Sul, S.A. ou outro por esta indicada, 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 à Caixa Econômica Federal, fica para consulta com o Cartão do Trabalhador.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

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

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento deverá ser efetuado em depósito bancário em conta corrente do empregado, salvo se ele for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

**Parágrafo Segundo:** 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 VIGÉSIMA - 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.

### 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 nos termos da Lei.

#### Estabilidade Aposentadoria

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO VESPERA DA APOSENTADORIA



Os empregados que, comprovadamente, mantenham contrato de trabalho com a empresa há no mínimo 10 (dez) anos ininterruptos à Empresa fica assegurada a garantia de emprego ou salário no período de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à data de aquisição, em seus prazos mínimos, do direito à aposentadoria por idade, tempo de serviço ou especial, salvo nos casos de justa causa.

**Parágrafo Primeiro:** A comprovação para a Empresa deverá ser feita imediatamente após a aquisição do tempo para aposentadoria.

**Parágrafo Segundo:** Caso não tenha sido feita a comprovação de que trata o § 1º, o fato será informado pelo empregado no ato do recebimento do aviso prévio trabalhado ou indenizado, dentro do prazo de 05 (cinco) dias após o recebimento do aviso prévio ou da comunicação de dispensa.

**Parágrafo Terceiro:** Feita a comprovação no prazo do inciso § 2º, poderá o empregado ser, a critério da Empresa suscitante:

a) reintegrar o desligado mediante a devolução dos valores pagos a título de rescisão do contrato de trabalho;

b) Cancelar o desligamento mediante a devolução dos valores pagos a título de rescisão do contrato de trabalho ou;

c) poderá manter à dispensa do empregado indenizando o período da referida estabilidade com o pagamento equivalente dos valores da contribuição previdenciária mensal para que o empregado efetue o recolhimento faltante para a complementação do período aquisitivo da aposentadoria;

**Parágrafo Quarto:** Não comprovado o direito à estabilidade no prazo previsto no inciso nos §§ 2º e 3º, a Empresa ficará desobrigada do cumprimento da obrigação convencionada.

**Parágrafo Quinto:** Adquirido o direito, em seus prazos mínimos, extingue-se a garantia de estabilidade.

**Parágrafo Sexto:** Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

a) rescisão contratual por justa causa

b) pedido de demissão

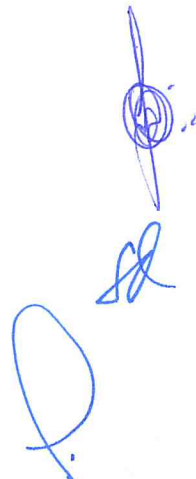
c) mútuo acordo entre as partes

c) encerramento das atividades da unidade da empresa.

#### 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

### Duração e Horário

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO 12X36 - MANUTENÇÃO E SALA DE MÁQUINAS

A empresa poderá estabelecer escala de trabalho **12 X 36** (doze horas por trinta e seis horas), para os empregados nos setores de Manutenção – Sala de Máquinas.

**Parágrafo Primeiro:** As horas trabalhadas no limite de 12 (doze) serão consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária;

**Parágrafo Segundo:** Fica assegurado também o intervalo para refeições de 1 (uma) hora;

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados que vieram a ser admitidos nas áreas abrangidas pela escala já terão seus contratos iniciados na escala de trabalho 12 X 36 (doze horas por trinta e seis horas);

**Parágrafo Quarta:** Fica assegurada a remuneração em dobro em caso da escala de trabalho coincidir com dias de feriados.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - OUTRAS JORNADAS DE TRABALHO

##### I - EQUIPE NOTURNA

As partes ajustam que o dia de trabalho desta equipe (equipe de produção, higienização, almoxarifado, logística, manutenção, utilidades e garantia da qualidade) será considerado sempre pela marcação do ponto pela saída vez que, a maior parte da jornada recai na madrugada do dia seguinte.

**Parágrafo Primeiro:** No caso, a jornada deve iniciar a partir das 20:00 horas de domingo, conforme horários das turmas, e como a maior parte da jornada recai na madrugada da segunda feira, será considerado para fins de marcação de ponto como sendo segunda feira e assim sucessivamente.

**Parágrafo Segundo:** A jornada semanal pode ser de segunda a sexta feira com jornada de 08:48 com intervalo para repouso e alimentação de 01:00 hora ou de segunda a sábado com jornada de 07:20 com intervalo de alimentação de 01:00 hora.

##### II – EQUIPE CALDEIRAS

Para a área da caldeira a jornada semanal poderá ser de domingo a sexta-feira com jornada dia de 07:20 com intervalo para alimentação de 01:00 hora.

##### III – ESCALAS MÓVEIS

Uso de escalas especiais para as seguintes áreas: Manutenção, Utilidades, Estação de tratamento de água e efluentes (ETA/ETE), Logísticas e Higienização, conforme necessidade de atendimento pela natureza destas atividades



Escala: 6x2 (seis dias de trabalho por dois de descanso) com jornada diária de 07:20 e intervalo para alimentação de 01:00 hora.

Escala: 5x1 (cinco dias de trabalho por um de descanso) com jornada diária de 07:20 e intervalo para alimentação de 01:00 hora.

#### **IV – ESCALA HIGIENIZAÇÃO**

Para a área de higienização a escala de trabalho poderá ser de 08:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) de domingo a quinta-feira, com folga compensada na sexta-feira e DSR no sábado.

**Parágrafo único:** Fica assegurado o intervalo para refeições de, no mínimo, 01:00 (uma hora).

#### **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. Após, estabelecido o referido regime, a empresa não poderá alterá-lo sem a expressa anuência dos empregados.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** Caso a empresa opte em trabalhar sob o regime de trabalho de 05 (cinco) dias por semana, por força de acordo de compensação, quando os feriados ocorrerem no período de segundas às sextas feiras, os minutos de compensação do sábado não serão lançados a débitos. Em contrapartida, quando coincidir um feriado com o sábado, os minutos de compensação realizados durante a semana não serão considerados como extraordinários.

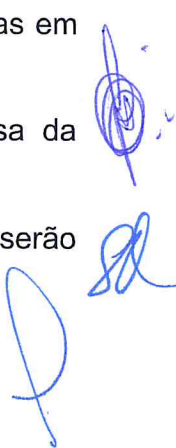
#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Fica autorizada a adoção de compensação de jornada com período de apuração MENSAL (Banco de Horas), nos seguintes termos:

**Parágrafo Primeiro:** As horas de trabalho excedentes em um dia, poderão ser compensadas em outro dia, à razão de 01 x 01 (uma por uma) hora, sem quaisquer adicionais.

**Parágrafo Segundo:** A compensação das horas dar-se-á mediante autorização expressa da chefia do respectivo departamento.

**Parágrafo Terceiro:** As faltas injustificadas não serão computadas como compensação e serão





objeto de desconto salarial.

**Parágrafo Quarto:** A jornada máxima diária não poderá ultrapassar o limite de 10 (dez) horas, respeitando uma jornada de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, conforme prevê o artigo 59, § 2º da CLT.

**Parágrafo Quinto:** Fica vetada a compensação aos domingos e feriados, exceto quando estes se destinarem as hipóteses específicas de compensação de dias ponte, trocas de feriados e outras situações excepcionais, previamente comunicadas ao Sindicato.

**Parágrafo Sexto:** Os apontamentos de jornada serão disponibilizados aos empregados ao final de cada mês, os quais farão controle dos correspondentes saldos.

**Parágrafo Sétimo:** A operacionalização de apuração da compensação de jornada se dará nos seguintes termos:

a) Se positivo, ou seja, havendo saldo credor de horas em favor do trabalhador, pagar-se-ão as respectivas horas excedentes, acrescidas dos respectivos adicionais, na folha de pagamento do mês subsequente ao do fechamento do período de apuração.

b) Se negativo, ou seja, havendo saldo negativo de horas em desfavor dos EMPREGADOS, 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 será descontado no primeiro salário subsequente.

III) Na rescisão contratual, independente do motivo, serão adotados os seguintes critérios:

a) As horas extras não compensadas serão pagas no Termo de Rescisão, acrescidas dos respectivos adicionais e integrações legais.

b) Havendo saldo negativo de horas em desfavor do empregado, este saldo será desconsiderado no cálculo das verbas rescisórias, exceto nos casos de justa causa.

#### Controle da Jornada

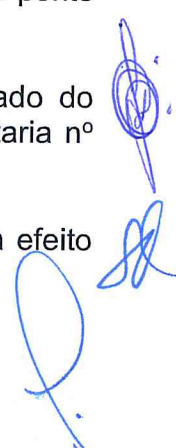
#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DO HORÁRIO E DA JORNADA DE TRABALHO

A empresa poderá adotar sistema eletrônico de controle da jornada de trabalho, nos termos do art. 74, da CLT, e Portaria 373/2011 do MTE.

**Parágrafo Primeiro:** A entidade sindical aprova o modelo de controle de ponto utilizado pela empresa, a qual segue todos os critérios previstos na Portaria 1510 e 373. Ainda, a empresa deverá manter controle de ponto para seus empregados através de relógio ponto e cartão ponto manual, ressalvado os dispositivos legais.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**Parágrafo Quarto: CARTÃO ALIMENTAÇÃO:** A empresa pagará mensalmente aos colaboradores sujeitos ao cartão ponto, durante o período de vigência deste acordo, a importância de R\$ 185,00 (cento e oitenta e cinco reais) como prêmio de assiduidade para os colaboradores com até um ano de serviço na empresa e R\$ 328,00 (trezentos e vinte oito reais) para os colaboradores com mais de um ano de serviço na empresa, ao empregado conforme seu Presenteísmo, observadas as regras ajustadas.

**Parágrafo Quinto:** Os supervisores de fábrica, bem como os promotores de venda e vendedores, não serão beneficiados com o prêmio de assiduidade, vez que já tiveram estes valores integrados aos seus respectivos salários anteriormente. Ficam excluídos os demais cargos de Liderança em razão da natureza do cargo e estão dispensados de registro de ponto.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVA - 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.

**Parágrafo Único:** Tempo de troca de uniforme: O tempo gasto na troca de uniformes pelos empregados, obrigados ao uso do uniforme completo por exigência da empresa e que efetuam o registro no ponto uniformizados, a partir de 01/11/2016, será considerado tempo a disposição da empresa.

a) Durante a vigência do presente Acordo, a empresa creditará 6,5 minutos para cada troca de uniforme, sendo 13 minutos por dia efetivamente trabalhado. O tempo destinado pelos empregados à troca de uniforme, será acumulado em banco de horas especialmente criado para este fim, para cada empregado.

b) Estas horas poderão ser quitadas com a concessão de dias de folga, por iniciativa da empresa, mediante aviso prévio de 07 (sete) dias.

c) O saldo remanescente do banco de horas resultante deste Acordo será pago na folha de pagamento de outubro de 2023.

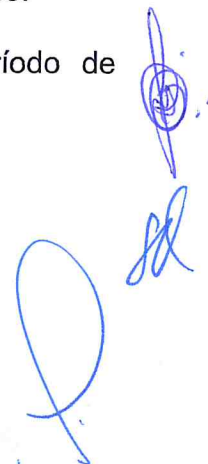
d) Aos empregados desligados (demitidos ou demissionários) durante este período que contabilizarem saldo positivo, este será pago no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

e) Aos empregados novos (admitidos ou transferidos) durante este período, que não contabilizarem saldo suficiente para compensar as folgas, estas serão asseguradas; no entanto, estes empregados não terão direito ao recebimento de qualquer saldo de horas deste banco.

f) A apuração dos saldos será realizada em outubro de 2023, com base no período de 16/10/2022 a 15/10/2023.

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

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



A Empresa poderá fracionar as férias de seus empregados. O primeiro dia de gozo das férias deverá coincidir com segundas-feiras, salvo solicitação expressa do funcionário para outro dia e se houver feriado na quarta-feira, ocasião em que deverá ser concedida na semana imediatamente posterior ou anterior.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **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 dos equipamentos e uniformes que receber, bem como a indenizar a empresa por extravio ou danos 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;

**Parágrafo Primeiro:** 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;

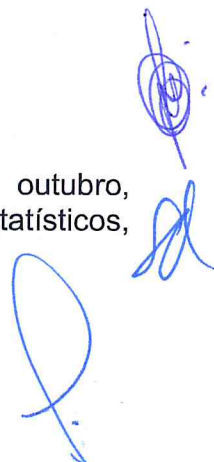
**Parágrafo Segundo:** O empregado que não encaminhar o atestado até o dia de encerramento mensal do cartão ponto, somente perceberá o pagamento correspondente na primeira folha mensal de pagamentos subsequente e sem quaisquer reajustes ou correções monetárias.

**Parágrafo Terceiro:** 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**

Quaisquer divergências 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.

**Parágrafo Único:** 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.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APLICABILIDADE DO ACORDO**

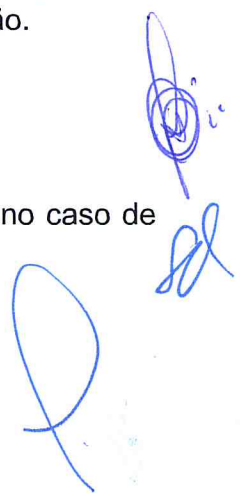
Os colaboradores que exercem cargos de Presidentes, Diretores, Gerentes, Coordenadores, Engenheiros, Supervisores e Especialistas não serão abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, pois, terão os seus reajustes de salário e benefícios acordados individualmente considerando as vantagens de cada cargo, praticada na política interna da empresa.

**Parágrafo Único:** Para os colaboradores que exercem cargos previstos no caput desta cláusula, terão em julho de cada ano, a aplicação do reajuste salarial, deixando de fazer parte dos beneficiários do Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre Excelsior Alimentos S/A e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Fumo e Alimentação de Santa Cruz do Sul e Região.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS**

Caberá multa de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), em favor do empregado prejudicado, no caso de infração de qualquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo.



**Parágrafo Único:** A presente multa não se aplicará para as cláusulas que contenham penalidades específicas.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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.

LUIZ CARLOS MOTTA NUNES  
Procurador  
**EXCELSIOR ALIMENTOS S.A.**

OLAVIO LEPPER  
Procurador  
**EXCELSIOR ALIMENTOS S.A.**

GUALTER BAPTISTA JUNIOR  
Presidente  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO FUMO E ALIMENTAÇÃO DE SANTA CRUZ DO SUL  
E REGIÃO**