

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0448-75, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

E

SID DOS TRAB NAS IND DE ALIM BEB FUMO E AFINS BLUMENAU, CNPJ n. 82.663.576/0001-01, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). ORONDINA DOS SANTOS;

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 2025 a 31 de outubro de 2026 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) **Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação**, com abrangência territorial em **Gaspar/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos por este Acordo, a partir de 1º de novembro de 2025, um piso salarial mensal de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa concederá a partir de 01 de novembro de 2025, aos seus empregados, desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato e na base territorial deste, um reajuste salarial de 4,49% (quatro vírgula quarenta e nove por cento).

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO APOSENTADO

O empregado que se aposentar na vigência do contrato de trabalho com a empresa, e prosseguir prestando serviços a ela como empregado, receberá, na readmissão, no mínimo, o salário que estava percebendo no momento da aposentadoria, desde que ocupando a mesma função.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar, mensalmente, dos salários dos seus empregados, além dos descontos permitidos por Lei, os referentes a mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida, supermercado, farmácia, refeitório, assistência médica e odontológica, vale-transporte, passe de ônibus, lanches, cooperativa de crédito, aluguel e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - CORREÇÃO DOS SALÁRIOS NA RESCISÃO DE CONTRATO

A empresa se compromete, na dispensa sem justa causa, efetuar a correção do salário que servirá de base para o pagamento das verbas rescisórias, por força de determinação legal ou espontânea de forma coletiva, contando o tempo da projeção do Aviso Prévio Indenizado.

Parágrafo Único: No caso de não conhecer, no ato da rescisão, o salário do mês subsequente, as diferenças rescisórias serão pagas de forma complementar, tão logo esse índice seja conhecido.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Admitido o empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Prêmios



CLÁUSULA NONA – PRÊMIO PRESENTEÍSMO

A empresa concederá, mensalmente, um Prêmio Presenteísmo na modalidade de kit de produtos, com no mínimo 5 kg, para o empregado que tiver 100% de presenteísmo, com as seguintes regras:

Parágrafo Primeiro: Elegíveis: empregados ativos;

Parágrafo Segundo: Não deixa de receber o Prêmio Presenteísmo nas seguintes ocorrências, quando comprovada: Licença Paternidade, Certidão de Óbito, Certidão de Casamento e Doação de Sangue.

Parágrafo Terceiro: O período de apuração é do dia 16 de um mês ao dia 15 do mês seguinte.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá um Vale Alimentação, no valor de R\$ 200,00 por mês, para os empregados em efetivo trabalho, independente do cargo, creditado em cartão alimentação, a partir de 01 de novembro de 2025.

Parágrafo Primeiro: A partir da folha de pagamento referente a janeiro de 2026, o valor do Vale Alimentação será reajustado para R\$ 220,00 mensais.

Parágrafo Segundo: Ocorrendo afastamento por auxílio doença, auxílio acidente de trabalho, aposentadoria por invalidez ou outro motivo, serviço militar, reclusão, licença remunerada, licença não remunerada ou suspensão do contrato de trabalho, superior a 15 dias no mês, o empregado não terá direito ao auxílio previsto no *caput*.

Parágrafo Terceiro: Os empregados desligados no decorrer do mês, não farão jus ao auxílio alimentação.

Parágrafo Quarto: Por tratar-se de benefício concedido de acordo com os critérios do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), o valor do benefício, não integra a remuneração do empregado para qualquer efeito.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REFEIÇÃO

A empresa fornecerá uma refeição aos seus empregados, seguindo os parâmetros estabelecidos no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE-TRANSPORTE

Visando preservar as condições oferecidas pela empresa que subsidia, ou venha subsidiar, total ou parcialmente, o transporte dos seus empregados, cuja localização não esteja coberta por linhas regulares de transporte coletivo urbano, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado além daquela estabelecida pela Legislação que instituiu o Vale-Transporte (Leis 7.418/85 e 7.619/87 e Decreto 95.247/87).

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REEMBOLSO CRECHE

A empresa adotará o sistema de Reembolso-Creche, a fim de cobrir as despesas efetuadas com o pagamento da creche legalmente constituída, de livre escolha da empregada-mãe, nos seguintes termos:

- a) Para as crianças de zero à seis meses de idade, a importância do referido pagamento será igual ao valor cobrado pela creche, limitado ao máximo de um salário-mínimo vigente no mês do exercício da despesa;
- b) Para as crianças de sete meses à quatro anos de idade, a importância do referido pagamento será igual ao valor cobrado pela creche, limitado ao máximo de 50% do salário-mínimo vigente no mês do exercício da despesa;
- c) Para as crianças de quatro à seis anos de idade, a importância do referido pagamento será igual a 50% do valor cobrado pela creche, limitado ao máximo de 50% do salário-mínimo vigente no mês do exercício da despesa.

Parágrafo Primeiro: O benefício se estende ao empregado pai que possuir a guarda ou guarda compartilhada, deste que a mãe não seja também empregada da empresa e já receba o benefício.

Parágrafo Segundo: Igualmente o benefício se estende aos empregados com relações homoafetivas, com a guarda ou guarda compartilhada, deste que um(a) dos(as) companheiros(as) não seja também empregado(a) já beneficiado(a).

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO



O valor das contribuições efetivamente pago pela empresa relativo a prêmio de seguro de vida em grupo, não se incorpora aos salários dos empregados para quaisquer fins, notadamente ao que se refere o Art. 214, XXV, do Decreto 3.048, de 06.05.99, com a redação dada pelo Decreto 3.265, de 29.11.99.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO NO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

A empresa complementarará o 13º. Salário dos empregados afastados por um período superior a 15 dias e inferior a 6 meses, por motivo de acidente do trabalho ou auxílio-doença, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, desde que contem com mais de 1 ano de serviço na empresa e desde que a Previdência não pague.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIOS SUBSIDIADOS

Fica convencionado que os benefícios subsidiados oferecidos aos empregados, tais como, assistência médica/odontológica, seguro de vida em grupo, e outros, por força deste Acordo, legislação ou por iniciativa da empresa, não constituem em salário "in natura", para quaisquer efeitos.

Parágrafo Único: O auxílio alimentação fornecido pelas empresas seja na forma de ticket, vale ou cesta de alimentos, não terá caráter salarial, e sempre será considerado como verba indenizatória. A habitação, o automóvel ou similares e o telefone, concedidos pelas empresas aos empregados, sempre que feitos de forma a facilitar o trabalho, e ainda que utilizados para fins particulares não serão considerados salário para qualquer efeito legal.

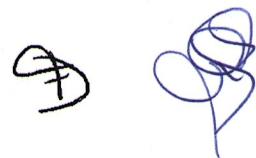
Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO AO TRABALHO

Quando da admissão na empresa, o empregado deverá receber um treinamento de integração ao trabalho, nele contido, principalmente, instruções referentes a medicina, segurança e higiene no trabalho

Desligamento/Demissão



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, por escrito, a falta grave cometida.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DESEMPREGO

Na descaracterização da justa causa em Juízo, o pagamento do seguro-desemprego dar-se-á mediante o preenchimento dos requisitos previstos na Lei 7.998/90. O referido pagamento será considerado uma indenização e não gerará nenhum outro reflexo de natureza trabalhista.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Fica estipulado que o pagamento das verbas rescisórias, quando do Aviso Prévio trabalhado/Indenizado ou por término de contrato, será colocado à disposição do empregado nos termos do parágrafo 6º do artigo 477.

Parágrafo Primeiro: O não cumprimento por parte da empresa dos prazos referidos nesta cláusula, fica aquela obrigada a pagar ao empregado a multa estabelecida em Lei, ressalvado o não comparecimento do empregado para receber o valor que lhe é devido, no dia e hora previamente estabelecido.

Parágrafo Segundo: O empregado poderá renunciar ao recebimento da mora estabelecida no parágrafo anterior, em favor do Sindicato dos Trabalhadores, para aplicação em Assistência Social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO

Fica estabelecido entre as partes que as rescisões de contrato de trabalho superiores a um ano poderão, de forma facultativa, ser homologada pelo Sindicato dos Trabalhadores, por iniciativa da empresa ou do empregado.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL



Para os empregados que tenham mais de 10 anos consecutivos de serviço na empresa, o Aviso Prévio Especial a ser concedido pela empresa será de 60 dias.

Parágrafo Único: O período excedente ao previsto no inciso II do Art. 487 da CLT, corresponderá a uma indenização especial, e em nenhuma hipótese importará em dilatação do tempo de serviço do empregado para quaisquer outros fins.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa de quaisquer uma das partes, o empregado que manifestar, por escrito, o interesse de não cumprir, parcial ou totalmente, o Aviso Prévio, ficará dispensado do seu cumprimento, abrindo mão do respectivo pagamento, bem como do tempo e seus reflexos nas verbas rescisórias.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

Estágio/Aprendizagem

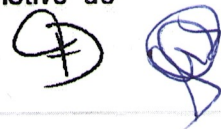
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APRENDIZES

Os aprendizes, assim considerados aqueles entre 14 e 24 anos, que demandem formação profissional conforme relação de ofícios e ocupações estabelecidos pelo SENAI, serão contratados mediante contrato de trabalho especial, por prazo determinado de até 2 anos, observada a Lei nº. 10.097, de 19.12.2000.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão do Acordo Coletivo de



Trabalho, terá direito a uma Indenização Adicional equivalente a um salário mensal (Art. 9º da Lei nº 7.238/84).

Parágrafo Único: Esclarece-se que se o Aviso Prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que se trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do Aviso Prévio ocorrer no mês da data-base (novembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Não será computado na jornada de trabalho, e tampouco considerado tempo à disposição ou hora extraordinária, o período, horas ou dias, em que o empregado estiver atendendo cursos, programas ou seminários para seu treinamento ou para seu aprimoramento pessoal / profissional, proporcionados e custeados pelo empregador ou por terceiros, salvo nos casos em que o empregado, por escrito, e previamente, se manifeste no sentido de não pretender participar do evento, por entendê-lo desnecessário ao seu currículo profissional.

Parágrafo Único: Para os cursos e treinamentos legalmente obrigatórios para o exercício da função serão considerados como horas trabalhadas, sendo as horas extraordinárias de até duas para o banco de horas, e as que ultrapassarem pagas como horas extras.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NA CTPS

Será atualizado a CTPS digital e quando solicitado pelo empregado, será atualizado a CTPS física, a função efetivamente exercida pelo empregado, respeitada a nomenclatura ou estrutura de cargos da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROMOÇÕES

Será atualizado a CTPS digital e quando solicitado pelo empregado, será atualizado a CTPS física, a função efetivamente exercida pelo empregado, respeitada a nomenclatura ou estrutura de cargos da empresa.



Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Será garantido o emprego ou salário nas seguintes condições:

- a) ao empregado que tenha sido afastado do emprego, por acidente do trabalho, na vigência da Lei nº. 8.213/91, por um período de doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário;
- b) ao empregado em gozo de auxílio-doença previdenciário superior a 120 dias, durante os 75 primeiros dias que sucederem a alta médica concedida;
- c) ao empregado, durante os 18 meses imediatamente anteriores ao tempo mínimo necessário à aquisição do direito à aposentadoria especial ou por tempo de serviço, desde que tenha mais de 10 anos de trabalho na empresa e tenha comunicado à empresa por escrito, até a data do desligamento, seu tempo efetivo de contribuição à Previdência Social. Adquirindo-se o direito a aposentadoria proporcional ou integral, extingue-se a garantia.
- d) ao empregado que retornar ao trabalho após as férias individuais, por um período igual ao que ficar afastado em férias, limitado ao máximo de 30 dias. Não serão considerados, para contagem do período de garantia previsto no caput, as férias vencidas e o aviso prévio.

Parágrafo Primeiro: O contrato de trabalho poderá ser rescindido, mediante o pagamento do prazo estabelecido como garantia de emprego, sem, entretanto, contá-lo como tempo de serviço.

Parágrafo Segundo: Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de: rescisão contratual por justa causa; acordo entre as partes; pedido de demissão; rescisão antecipada ou término, do contrato de trabalho por prazo determinado.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, ajusta-se a possibilidade da prorrogação da jornada de trabalho em todas as áreas, inclusive as insalubres, independentemente da licença prévia da autoridade competente, podendo estas horas serem compensadas, ou remuneradas nos termos do art. 59, "caput" e § 2º e 611-A, XIII da CLT.

Parágrafo Primeiro: A eventual compensação semanal da jornada do sexto dia não veda a prorrogação de horas em qualquer dia da semana, nos termos do artigo 59, parágrafo 1º, da CLT. Havendo feriado durante a semana, não haverá desconto das horas não compensadas.

bem como quando o feriado coincidir com o dia designado para a folga compensada, os minutos de compensação realizados não serão considerados como extraordinários, nem para redução de jornada.

Parágrafo Segundo: Fica desde já autorizada a compensação das horas extras realizadas além do horário e dia compensado, sem invalidação do regime de compensação, ou banco de horas, sendo devido como hora extras somente as horas não compensadas.

Parágrafo Terceiro: As horas extras prestadas e não compensadas, serão remuneradas conforme percentuais estabelecidos.

Parágrafo Quarto: As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas sobre a hora normal conforme percentuais estabelecidos, com exceção as decorrentes de escalas, se não for concedida folga compensatória ou houver negociação de troca dia.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS EM FERIADOS

A empresa poderá estabelecer, quando o processo de produção assim o permitir, horários de trabalho de modo a compensar dias úteis intercalados com feriados e fins de semana mais prolongados.

Parágrafo Primeiro: Será válido o Acordo para todos os empregados, desde que conte com a aprovação da maioria dos empregados da empresa ou de setores específicos.

Parágrafo Segundo: Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no Art. 413 da CLT.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO

Será facultado à empresa, desde que possua refeitório com fornecimento de alimentação e desde que o processo operacional assim o permita, estabelecer um intervalo inferior a 1 hora para repouso ou alimentação, não computado na jornada de trabalho. A empresa celebrará Acordo com seus empregados, desde que conte com a aprovação da maioria dos empregados da empresa ou de setores específicos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA REGISTRO DO PONTO NOS INTERVALOS



A empresa poderá desobrigar o empregado do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão-ponto, ou, em substituição, assinalar no cartão-ponto o referido intervalo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO NO REGISTRO DE PONTO

Fica estipulado a tolerância de 10 minutos na entrada e 10 minutos na saída, para registro da jornada de trabalho diária, sem prejuízo ao empregado, inclusive em relação ao repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A empresa poderá adotar sistema eletrônico de controle da jornada de trabalho, nos termos do art. 74 da CLT e Legislação vigente, reconhecendo o empregado a jornada anotada, tacitamente, independentemente de assinatura, se não houver manifestação em contrário, no prazo de 72 horas úteis, após o recebimento do respectivo pagamento pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES EXTERNAS

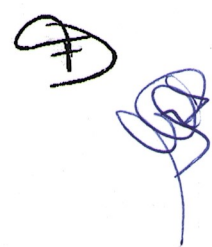
Os empregados que exercem funções de serviço externo, tais como vendedores, motoristas, assistentes técnicos e outros, não subordinados a controle de horário de trabalho conforme disposto no inciso I do Art. 62 da CLT, ficam excluídos do controle de horário utilizado na empresa.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Além das ausências autorizadas por Lei, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 3 dias consecutivos, em caso de falecimento de sogro, sogra, filhos, cônjuge, pais e irmãos, mediante comprovação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE



As faltas ao trabalho do empregado estudante em dias de provas ou exames obrigatórios, cujos horários coincidam com o horário de trabalho, serão abonadas pela Empresa, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e mediante comprovação posterior no mesmo prazo, após a ocorrência.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TURNOS DE TRABALHO

A empresa, em razão de suas peculiaridades técnicas, poderá adotar regime de turnos contínuos (5x1, 6x1, 6x2 ou 12x36), o que for mais conveniente, elaborando previamente uma escala de folgas, com o consequente descanso do repouso semanal remunerado em dias alternados, podendo operar alternâncias de turnos, não resultando com isso qualquer enquadramento nas disposições do inciso XIV, do artigo 7º, da Constituição Federal.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

As horas excedentes à jornada diária serão compensadas pela correspondente diminuição em outros dias, desde que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de duas horas diárias, independentemente de acordo de compensação de horas, nos termos do artigo 59, § 2º, da CLT e Legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: As horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que esses dias sejam considerados de folga para os empregados, ficarão excluídas deste regime.

Parágrafo Segundo: O saldo de horas em favor do empregado existente em 15 de janeiro, será quitado juntamente com a folha do mês de janeiro, com o acréscimo de 50%. Já o saldo de horas existente em favor da empresa ficará para a próxima vigência do Acordo Coletivo.

Parágrafo Terceiro: O saldo de horas em favor do empregado existente em 15 de julho, será quitado juntamente com a folha do mês de julho, com o acréscimo de 50%. Já o saldo de horas existente em favor da empresa ficará para a próxima vigência do Acordo Coletivo.

Parágrafo Quarto: Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho sem a compensação integral da jornada extraordinária, de acordo com esta Cláusula, deverá a empresa efetuar o pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão e de acordo com o adicional estabelecido no presente Acordo Coletivo.



Parágrafo Quinto: A adequação da compensação e prorrogação da jornada de trabalho se deu por aprovação em assembleia, sendo que no próximo acordo, a compensação acontecerá sempre nos meses de janeiro e julho, mantendo o vencimento semestral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TEMPO DISPENDIDO PARA A TROCA DE UNIFORME

O tempo dispendido pelo empregado para a troca de uniforme, assim entendido o tempo necessário para tal fim, no início e no término da jornada de trabalho, não será considerado como a disposição do empregador.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início das férias não poderá acontecer no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo Único: Poderá a empresa, em caso de férias coletivas, antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo aqueles que ainda não façam jus a concessão, compensando-se esta antecipação quando adquirir o direito.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Nos termos do artigo 134, §1 da CLT, fica facultado o fracionamento de férias por solicitação do empregado e aprovação do empregador.

Parágrafo Primeiro: O abono salarial somente será concedido com a solicitação do empregado e para o caso de utilização do período completo. (30 dias sendo 20 de férias e 10 de abono).



Parágrafo Segundo: A solicitação do fracionamento deverá acontecer com, no mínimo, 60 dias do período de gozo.

Parágrafo Terceiro: O terço constitucional será pago na proporção da solicitação escolhida pelo empregado.

Parágrafo Quarto: Ressalvam-se as questões de proporcionalidade dos dias de direito de férias nos termos do artigo 130 da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Cabe à empresa adquirir somente os equipamentos de proteção individual (EPIs) aprovados pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; orientar e treinar seus empregados; fornecer, gratuitamente, os EPIs adequados ao nível de risco, em condições adequadas de uso e funcionamento; responsabilizar-se pela manutenção periódica e higienização, nos termos da NR-06 e/ou em conformidade com as informações fornecidas pelo fabricante ou importador; substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado e comunicar ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho qualquer irregularidade observada.

Cabe à empresa selecionar os EPIs, considerando a atividade exercida e o LTCAT; as medidas de prevenção em função dos perigos identificados e dos riscos ocupacionais avaliados; a eficácia necessária para o controle da exposição ao nível de risco; as exigências estabelecidas em Normas Regulamentadoras e nos dispositivos legais; não sendo as fichas de EPIs o único meio de se comprovar o uso, troca e fiscalização de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, desde que assegure as respectivas eficácias para proteção contra os riscos existentes.

Cabe à empresa assegurar a prestação de informações adequadas e necessárias ao uso dos EPIs em especial sobre descrição do equipamento e seus componentes; risco ocupacional contra o qual o EPI oferece proteção; restrições e limitações de proteção; forma adequada de uso e ajuste e manutenção e substituição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FISCALIZAÇÃO E USO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

A empresa exigirá dos empregados que trabalham no processo produtivo o uso de vestimenta/uniforme e os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários ao



desempenho das respectivas funções, sendo a responsabilidade dos empregados a conservação, guarda e limpeza nos termos da NR 06.

As partes concordam que os empregados somente acessam o processo produtivo se estiverem usando os EPIs e/ou vestimentas adequadas e necessárias, comunicando à empresa o extravio, o dano ou qualquer alteração em algum de seus EPIs que o torne impróprio para uso.

Para fins de controle de fornecimento de entrega de EPIs, a empresa poderá adotar o registro eletrônico, por meio do qual o empregado, a cada recebimento realizará a aposição de senha criptografada, biométrica ou crachá pessoal (chip) de uso pessoal e intransferível, em substituição à assinatura manual, conforme NR 6, item 6.5.1 "d".

Parágrafo Único: Tendo em vista que o registro de fornecimento de EPI descartável, creme de proteção e vestimenta de trabalho de troca diária, inclusive as térmicas, cuja higienização seja de responsabilidade da empresa, e que nos termos do item 6.5.1.2 da NR 06 é resguardada a não obrigatoriedade do registro do fornecimento, as partes concordam com o registro na ficha de EPI por meio da marcação de ponto, uma vez que a empresa garante sua disponibilização nos locais de trabalho, e que nenhum trabalhador pode acessar o ambiente produtivo sem a utilização dos devidos EPIs.

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do registro eletrônico, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir quaisquer dúvidas existentes, o que pode ser feito junto ao Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, conforme NR 6, item 6.5.1.1.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

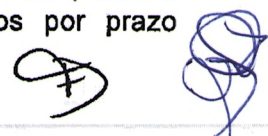
A empresa reconhecerá como válidos os atestados médicos e odontológicos que forem emitidos pelos profissionais contratados pelo Sindicato, desde que ela própria não mantenha convênio de Assistência Médica e Odontológica, caso em que prevalecerão os atestados expedidos pela conveniada e tal reconhecimento estará sempre condicionado à aprovação dos atestados pelos facultativos da empresa.

Parágrafo Único: Em caso de impossibilidade de locomoção em razão da enfermidade, o atestado médico poderá ser entregue por terceiro, devendo o documento original ser apresentado pelo empregado na Enfermaria da empresa no primeiro dia de retorno ao trabalho.

Garantias a Portadores de Doença não Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para fins de atendimento ao disposto no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá servir de base de cálculo a quantidade de empregados ativos contratados por prazo



indeterminado, exclui-se da base os empregados afastados, os próprios PCDs e os contratos por prazo determinado.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

A empresa se compromete a colaborar na sindicalização de seus empregados e recolherá ao Sindicato as mensalidades e outras contribuições expressamente autorizadas, até o dia 10 do mês subsequente.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa concederá licença remunerada ao seus empregados que sejam dirigentes sindicais, não afastados de suas funções na empresa, pelo prazo máximo de 3 (três) dias durante a vigência do presente Acordo Coletivo, para estes participarem de reuniões, simpósios, congressos e conferências, representando o Sindicato profissional, devendo a empresa ser comunicada, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 horas.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa, como simples intermediária, descontará de seus empregados, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, 2% sobre o salário base, descontado em folha de pagamento em duas parcelas (mês da aplicação do acordo e mês seguinte), com o direito de oposição no prazo de dez dias a partir da Assembleia de Pauta, junto ao Sindicato.

O empregado deve participar da Assembleia Anual da Categoria ou procurar o Sindicato para maiores informações, no prazo de até 10 dias após realização da assembleia dos trabalhadores para abertura do processo de negociação, pessoalmente na Sede, ou pelo telefone: 047 3322-1828.

O Sindicato enviará a empresa a relação dos empregados que fizeram uso do direito de oposição ao desconto, constando nome completo, CPF e chapa, até o dia 10/12/2025.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

A empresa permitirá a utilização de Quadro de Avisos pela entidade sindical representante da categoria da qual pertence seus empregados, para a fixação de editais, comunicados e informações tendentes a manter os empregados atualizados em relação aos assuntos de seus interesses, desde que devidamente assinados pelo Sindicato e previamente autorizados pela empresa.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SOLUÇÕES DE DIVERGÊNCIAS

Visando aprimorar as relações de trabalho, havendo divergências entre os acordantes na aplicação de cláusulas do presente Acordo ou qualquer outro assunto de interesse da categoria, as partes comprometem-se negociar as discordâncias, antes de propor demandas administrativas e judiciais.

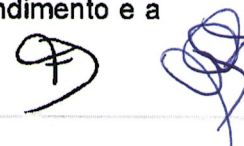
Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DOS CARGOS DE CONFIANÇA

Nos termos do art. 611-A, V da CLT, que permite identificação dos cargos de confiança, as partes acordam que fica reconhecido o cargo de confiança nos termos do art. 62, II da CLT, os cargos listados abaixo:

I - Os cargos de Diretor, Gerente, Coordenador e Supervisor em virtude do padrão de vencimentos; ausência de controle de jornada e livre gestão do seu horário, ter autonomia dentro de sua rotina de trabalho, tomando decisões de forma autônoma como por exemplo: organizar as férias de seus subordinados, aplicar medidas disciplinares; solicitar a contratação e dispensa de empregados de seu setor; fiscalizar o uso de EPIs; abonar faltas de seus empregados; ministrar treinamentos operacionais, dentre outras, e atuação que pode colocar em risco o próprio empreendimento e a existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

II - Os cargos de Especialista em virtude do padrão de vencimentos; ausência de controle de jornada e livre gestão do seu horário; conhecimento técnico diferenciado para a realização das atividades; gestão técnica de projetos da empresa; exercício de liderança técnica em relação aos demais colaboradores; acesso a informações ou documentos confidenciais e atuação estratégica na sua área de atuação que pode colocar em risco o próprio empreendimento e a



existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que exercem cargo de confiança, nos termos do art. 62, II da CLT, serão abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, mas, não se aplicam a eles os itens referentes a reajuste salarial. Para o reajuste salarial será aplicada a política salarial da Matriz em São Paulo - SP, em julho de cada ano.

Parágrafo Segundo: Os empregados que exercem cargo de confiança, nos termos do art. 62, II da CLT, são elegíveis ao recebimento de Bônus, conforme política interna da empresa, e não se aplicam a eles eventuais prêmios existentes neste acordo. Caso haja discussão judicial que descaracterize o cargo de confiança, com afastamento do enquadramento do art. 62, II da CLT, fica acordada a dedução ou compensação dos valores pagos a título de Bônus de qualquer valor que vier a ser devido pela descaracterização do cargo de confiança.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

Fica estabelecida a multa de 5% do salário do empregado envolvido, além da correção monetária, vigente à época da infração, pelo descumprimento de qualquer Cláusula do presente Acordo, revertendo em favor da parte prejudicada, além de responder pelas custas processuais e honorários advocatícios, com exceção da cláusula de Aprendizizes, por já conter sua própria penalidade.

Parágrafo Único: Sua aplicação só se efetivará após prévia notificação com prazo de 30 dias para a sua regularização.

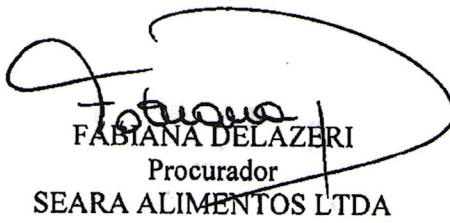
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho, no que couber, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Gaspar – SC, 01 de novembro de 2025.


OLAVIO LEPPER
Procurador
SEARA ALIMENTOS LTDA




FABIANA DELAZERI
Procurador
SEARA ALIMENTOS LTDA


ORONDINA DOS SANTOS
Presidente
SID DOS TRAB NAS IND DE ALIM BEB FUMO E AFINS BLUMENAU