

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000633/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/05/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001070/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.007263/2010-85
DATA DO PROTOCOLO: 20/05/2010

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

SOUZA CRUZ S/A, CNPJ n. 33.009.911/0338-19, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). PAULO ROBERTO BITTENCOURT;

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 2009 a 31 de outubro de 2010 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) **TRABALHADORES NA INDUSTRIAS DO FUMO**, com abrangência territorial em **Santa Cruz do Sul/RS**.

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

O Piso Salarial será, a partir de 1º de Novembro de 2.009, de **R\$ 535,00** (Quinhentose trinta e cinco reais), por mês, aplicável a todos os empregados abrangidos pelo presente acordo, considerando-se a carga horária mensal de 220:00 (duzentos e vinte horas), reajustáveis na mesma data e com mesmo percentual dos reajustes salariais, que possam, eventualmente, vir a ser concedidos pela EMPRESA na vigência deste instrumento coletivo;

Os empregados que possuírem carga horária diferenciada terão seus salários calculados de forma proporcional, estando excluídos desta cláusula os empregados sujeitos à aprendizagem metódica, nos termos da legislação específica.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA QUARTA - DA SUBSTITUIÇÃO INTERNA

Quando de substituição interna, cuja duração seja superior a **30** (trinta) dias, o empregado substituído receberá, durante o período de substituição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais desse e as inerentes a seu cargo efetivo;

Não se aplica a garantia acima quando, em qualquer dos casos, o substituído estiver afastado sob amparo da Previdência Social, férias ou licença-prêmio.



DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DOS DESCONTOS AUTORIZADOS

A EMPRESA poderá descontar dos haveres dos seus empregados, desde que expressamente autorizada, os valores decorrentes de convênios com farmácias, médicos e assistência médica, odontológica, laboratórios, remédios, mensalidades de clubes recreativos e associações de empregados, refeições, telefonemas interurbanos, empréstimos para cobrir financiamentos de tratamentos odontológicos e de saúde não cobertos por planos especiais, mensalidades de associados do sindicato profissional, vale transporte e empréstimos pessoais elencados na política da EMPRESA.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL - ADIANTAMENTO

A EMPRESA pagará a título de adiantamento de 13º salário, até o dia 15 de Janeiro de cada ano, 50% (cinquenta por cento) do salário base de todos os empregados contratados por prazo indeterminado, abrangido pelo presente Acordo;

Fica assegurado que, ocorrendo variação salarial após o adiantamento da gratificação de natal, a diferença será paga ao empregado no mês de dezembro;

Havendo rescisão antecipada, a qualquer título, do contrato de trabalho, o adiantamento será descontado de quaisquer créditos devido ao empregado. Inexistindo quaisquer créditos, o empregado obriga-se a efetuar o pagamento de seu débito, à EMPRESA, no momento da rescisão contratual;

A presente cláusula estará automaticamente revogada caso a EMPRESA, por qualquer motivo, seja obrigada a pagar mais de 12 (doze) salários anuais, além do denominado 13º salário.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA SÉTIMA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de novembro de 2009, a todos os empregados integrantes da categoria funcional denominada mensalista, contratados por prazo indeterminado, Participação nos Lucros ou Resultados, na forma prevista no regulamento anexo elaborado com fundamento no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sem discrepância das diretrizes estabelecidas na lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, que regulamenta a matéria, que, após rubricado pelas partes, passa a integrar o presente Acordo;

Considerando que a aferição dos resultados para efeito de pagamento da participação será feita somente no final do exercício, tendo em vista a natureza do negócio, acordam as partes que a EMPRESA fica obrigada a pagar, a título de Antecipação Por Conta de Resultados Futuros, 01 (uma) parcela a ser compensada por ocasião do pagamento da liquidação final referente à Participação nos Lucros ou Resultados. A parcela compensável, antecipada no mês de dezembro de 2009, será equivalente a **1,50** (um e meio) salário base do empregado, entendido este, como o salário nominal sem acréscimo de qualquer natureza;

Recebem a Antecipação:

1. empregados em situação funcional normal no dia 15/12/2009;
2. empregados admitidos até o dia 15/12/09;
3. empregados que retornarem de licença do INSS até o dia 15/12/09 e
4. empregadas em licença maternidade com retorno até 15/12/09.

Não recebem a Antecipação:

1. empregados desligados no mês da antecipação;
2. empregados em licença sem vencimentos;
3. empregados com contratos por prazo determinado;
4. empregados com retorno de licença do INSS após o dia 15/12/09;
5. empregadas com retorno de licença maternidade após 15/12/09, e
6. aprendizes do SENAI.

Caso o desempenho global empresarial, assim como os objetivos corporativos sejam atingidos, poderá a EMPRESA adotar, em reconhecimento, um pagamento de **PNR ESPECIAL**, sendo que os seus critérios serão definidos no regulamento da participação nos lucros e/ou resultados.

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de novembro de 2009, a todos os empregados integrantes da categoria funcional denominada **SAFREIROS**, contratados por prazo determinado, participação nos lucros ou resultados, na forma prevista no regulamento específico (anexo), elaborado com fundamento no artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, sem discrepância das diretrizes estabelecidas na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que regulamentou a matéria, que, após rubricado pelas partes passa a fazer parte integrante do presente Acordo.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA se obriga, a partir da vigência deste Acordo, a fornecer a todos os seus empregados integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO, uma cesta básica de alimentação, com periodicidade mensal, no valor de **R\$ 160,00** (cento e sessenta reais). Para empregados contratados por prazo determinado, o valor será de **R\$ 120,00** (cento e vinte reais) Estes valores serão pagos através de depósito bancário e no mês da admissão ou no mês da rescisão do contrato de trabalho, obedecerão o critério da proporcionalidade nas seguintes proporções:

- **Admissão:**
- entre os dias 01 e 10 do mês = 3/3 do valor
 - entre os dias 11 e 20 do mês = 2/3 do valor
 - entre os dias 21 e 30 do mês = 1/3 do valor
- **Rescisão:**
- entre os dias 01 e 10 do mês = 1/3 do valor
 - entre os dias 11 e 20 do mês = 2/3 do valor
 - entre os dias 21 e 30 do mês = 3/3 do valor

A proporcionalidade no mês da rescisão contratual, não se aplica nos casos de pedido de demissão e rescisão com justa causa;

*Terão direito à cesta básica de alimentação os empregados que no mês de aquisição do benefício não tenham **faltas ao trabalho**, nas seguintes proporções:*

- Nenhuma falta ao trabalho = 3/3 do valor
- Até uma falta ao trabalho = 2/3 do valor
- Até duas faltas ao trabalho = 1/3 do valor
- Três faltas ou mais ao trabalho = Não terão valor a receber

Serão consideradas faltas ao trabalho, inclusive aquelas em razão de acidente de trabalho com afastamento, **exceto quando se tratar:**

- De faltas legais previstas no art. 473 da CLT;
- Licença Médica inferior a 15 dias;
- Licença Maternidade;
- Licença Prêmio;
- Férias;

A EMPRESA garantirá aos empregados o acesso a este benefício até o dia **15** (quinze) do mês subsequente ao de referência, entendendo-se como mês de referência aquele imediatamente anterior ao da entrega da cesta básica;

Fica expressamente ajustado, que o valor correspondente à cesta básica de alimentação não tem natureza salarial, não se incorporando, por conseguinte, à remuneração dos empregados para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS e nem se configurando como rendimento tributável do empregado, conforme preceitua o Decreto n.º 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 6.321, de 14 de Abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA NONA - DA ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

A EMPRESA se compromete a continuar propiciando aos seus empregados, a alimentação nos moldes preconizados pelo Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - DO VALE-TRANSPORTE

Fica expressamente ajustado entre as partes, que a EMPRESA durante a vigência do presente Acordo Coletivo, poderá, alternativamente, conceder o benefício do vale - transporte, em espécie, a todos os seus empregados, através de adiantamento, via folha de pagamento, da importância correspondente às despesas de deslocamento residência - trabalho e vice-versa, observado o critério exclusivo da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de efetiva utilização nos dias úteis trabalhados;

Fica estabelecido que para o exercício de direito de receber o benefício do Vale- Transporte, o empregado deverá informar à EMPRESA, por escrito, seu endereço residencial, que deverá estar sempre atualizado, e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência - trabalho e vice-versa, realizados através do sistema de transporte coletivo público, urbano, intermunicipal e/ou interestadual, excluídos os serviços de transportes seletivos e especiais, bem como taxas de seguros e outras que venham a majorar a tarifa normal. A declaração falsa ou o uso indevido do benefício constitui em falta grave;

O vale - transporte será custeado pelo empregado na parcela equivalente a **5,50%** (cinco inteiros e cinquenta centésimos por cento) de seu salário base ou nominal, excluídos quaisquer outros adicionais ou vantagens; e pela EMPRESA no que exceder à parcela custeada pelo empregado na forma da Lei n.º 7.619, de 30 de Setembro de 1.987, e do Decreto n.º 95.247, de 17 de Novembro de 1.987;

A concessão do benefício do vale-transporte, no que se refere à contribuição da EMPRESA, com base na Lei n.º 7.418, de 16 de Dezembro de 1.985, alterada pela Lei n.º 7.619, de 30 de Setembro de 1.987 e regulamentada pelo Decreto n.º 95.247, de 17 de Novembro de 1.987, não terá natureza salarial, não se incorporará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive gratificação de natal, férias, indenização compensatória e licença prêmio, bem como não se constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento tributável para o empregado;

É de total e única responsabilidade do trabalhador a exclusiva utilização do benefício do vale - transporte, antecipado em espécie ou não, para os deslocamentos residência trabalho e vice-versa, sendo que o uso indevido acarretará as sanções previstas em lei.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, cônjuge ou companheira regularmente habilitada como dependente na Previdência Social, e filhos menores de **18** (dezoito) anos, a EMPRESA pagará, mediante a apresentação de notas fiscais, despesas com o funeral, limitado ao valor de **R\$ 3.000,00**

(Três mil reais).

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A EMPRESA fica obrigada a propiciar a todos os empregados contratados por prazo indeterminado, abrangidos pelo presente Acordo, seguro de vida em grupo. Para tanto a EMPRESA fica expressamente autorizada, desde já, a descontar do salário base dos empregados a importância correspondente ao prêmio do mencionado seguro de vida em grupo, desde que não haja oposição formal dos mesmos, em relação à cobertura do presente benefício, no prazo de **30** (trinta) dias a contar da assinatura do presente acordo.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS ADMITIDOS EM SUBSTITUIÇÃO

Será garantido ao empregado admitido em substituição a outro, desligado por qualquer motivo, o menor salário entre os empregados da mesma função ou, quando não houver empregados nessas condições, o salário do substituído, sendo que, em ambos os casos, não serão consideradas as vantagens pessoais dos envolvidos.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA REALIZAÇÃO DO EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

Acordam as partes, desde já e de comum acordo, a ampliação do prazo de dispensa da realização do exame demissional para 270 (duzentos e setenta) dias corridos a contar da data da realização do último exame ocupacional, na forma prevista do item 7.4.3.5 e 7.4.3.5.1 da NR-07 da Portaria n.º 3.214/78.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO

A EMPRESA concederá a todos os seus empregados contratados por prazo indeterminado, demitidos sem justa causa, e que à época da demissão estejam com mais de **05** (cinco) anos de serviço efetivo na EMPRESA, a importância correspondente a **01** (um) salário nominal percebido por ocasião do efetivo desligamento, além daquele já previsto em lei, formando um aviso prévio não inferior a sessenta dias.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA RESCISÃO CONTRATUAL

A EMPRESA se compromete a fornecer ao empregado dispensado por justa causa documento em que conste, expressamente, o motivo da dispensa.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA GARANTIA DE EMPREGO - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

É assegurada garantia de emprego para os empregados contratados por prazo indeterminado que estiverem a um máximo de **24** (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, quando da formal opção do empregado junto a empresa, respeitadas as disposições da Emenda Constitucional No. 20, excetuando-se as hipóteses de desligamento espontâneo, justa causa ou acordo entre as partes;

O empregado, no mês em que atingir o limite de **24** (vinte e quatro) meses anteriores à aposentadoria, conforme previsto no *caput*, deverá comprovar, formalmente, o fato junto à EMPRESA, através de prova documental, mediante recibo, admitida uma tolerância máxima de **90** (noventa) dias imediatamente subsequentes, para o cumprimento da obrigação ora estabelecida, sob pena de perda automática dessa garantia.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA GARANTIA DE EMPREGO - APOSENTADORIA

As partes acordam, desde já, a garantia de emprego por um período máximo de até 60 (sessenta) meses corridos, a todos os empregados que atingiram, até a data de 01 de novembro

de 1.999, 25 (vinte e cinco) anos ininterruptos de efetivo trabalho na empresa, excetuados os casos de desligamento espontâneo e demissão por justa causa;

O período de garantia, limitado ao prazo máximo indicado no *caput*, está condicionado e limitado à data em que o empregado esteja apto a exercer o efetivo direito a concessão do benefício de aposentadoria por tempo de serviço em seus prazos mínimos, pelo novo regime do RGPS em vigor.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA CONVERSÃO DAS GARANTIAS DE DE EMPREGO EM INDENIZAÇÃO

Fica expressamente ajustado que, havendo mútuo consentimento expresso das partes, o empregado beneficiado por cláusula que estabeleça garantia de emprego renunciará a esta, percebendo-a na forma de indenização, cujo valor será negociado entre as partes, com a assistência e homologação do SINDICATO.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTE GESTANTE

É assegurada garantia de emprego ou indenização à empregada gestante contratada por prazo indeterminado de **210** (duzentos e dez) dias após o parto, excetuando-se as hipóteses de desligamento espontâneo ou justa causa;

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à EMPRESA o seu estado gravídico, através de atestado médico oficial, a fim de que, a partir desta data, possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho;

A empresa poderá solicitar exame laboratorial visando comprovar ou não o estado gravídico da empregada dispensada, assegurando a ela o direito de opção aos exames.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA DURAÇÃO DO TRABALHO

A carga normal de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, distribuída em 6 (seis) dias, facultada, em qualquer caso, no período denominado de SAFRA ou no de ENTRESSAFRA, a compensação de horas, na forma prevista no presente instrumento;

Fica ajustado que, no período compreendido entre o mês de FEVEREIRO de um ano e JANEIRO do ano seguinte, durante 180 (cento e oitenta) dias contínuos ou não, incluindo Sábados, Domingos e Feriados,

a carga horária normal de trabalho será reduzida para 40 (quarenta) horas semanais distribuídas em 5 (cinco) jornadas diárias de 8 (oito) horas, com a respectiva compensação, desde logo acordada, da jornada relativa ao sexto dia, sem qualquer redução de salário;

O período de redução da jornada de trabalho, prevista neste parágrafo, será o que melhor atenda aos interesses da EMPRESA, ficando certo que está diretamente relacionada com a época da entressafra de fumo;

Fica expressamente convencionado que os cálculos de quaisquer direitos ou obrigações dos empregados serão feitos, mesmo durante o período da jornada reduzida, com base no salário decorrente das 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos diários;

Os empregados, representados pelo SINDICATO, concordam em reduzir para 45 (quarenta e cinco) minutos o intervalo para repouso ou alimentação;

Fica expressamente ajustado que a EMPRESA poderá adotar, em substituição aos sistemas convencionais de anotação de horário de trabalho dos empregados, o controle de frequência através de informação eletrônica, podendo a EMPRESA, para tanto, controlar e administrar apenas as exceções ocorridas durante a jornada de trabalho, desde que os empregados tenham, a qualquer momento, acesso às informações para consultas e acompanhamento dos registros feitos pela empresa. Periodicamente a EMPRESA emitirá um relatório individual de presença, para que o empregado possa concordar ou não com os registros nele efetuados;

O trabalho realizado em horário noturno, assim compreendido o das 22:00 (vinte e duas) horas de um dia às 05:00 (cinco) horas do dia seguinte, será remunerado, a partir da vigência deste instrumento, com o adicional de 29% (vinte e nove inteiros por cento), aplicado sobre o valor das horas trabalhadas em horário diurno;

Fica também convencionado e devidamente aprovado em assembléia da categoria, que tal adicional será reduzido 1 ponto percentual ao ano, até limite de 27%, conforme quadro abaixo:

Vigência do acordo coletivo	% Adicional Noturno
2010/2011	28%
2011/2012	27%

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

EMPRESA e SINDICATO concordam, com fundamento na natureza e características de um centro de processamento de fumo, que a flexibilidade em termos de jornada de trabalho, sobretudo pelas peculiaridades da SAFRA e da ENTRESSAFRA, é relevante instrumento de ação gerencial, bem como assegura ao empregado um adequado equilíbrio da sua carga horária anual, possibilitando ao mesmo, durante um período do ano, um real acréscimo de horas que pode ser dedicado ao lazer e ao convívio familiar. As partes adotam a expressão "BANCO DE HORAS" para denominar este instrumento de flexibilidade e reconhecem que a sua aplicação está em perfeita consonância com os termos do artigo 7º, inciso XIII, da Carta Magna e parágrafo 2o. do artigo 59 da CLT;

As partes estabelecem a jornada flexível de trabalho através do denominado "BANCO DE HORAS", de molde a permitir um adequado ajuste e compensação entre a carga horária da fase dita SAFRA e da ENTRESSAFRA ou mesmo, de forma independente, dentro de cada fase;

A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor será informada para efeito do "BANCO DE HORAS", de acordo com o sistema de DÉBITO e CRÉDITO, conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO para os mesmos, gerando, desta forma, a necessidade da efetiva quitação seja através da COMPENSAÇÃO, mera dedução de eventual "saldo devedor" do empregado ou, ainda, na forma prevista no parágrafo sexto desta cláusula. A quantidade de horas trabalhadas a menor, por outro lado, gerará a necessidade de quitação por parte do empregado;

A compensação das horas que compõem o CRÉDITO do empregado será feita em um período não superior a 12 (doze) meses, considerando o calendário compreendido entre 15/12/2009 a 15/12/2010;

Quando, por motivos técnicos, o período de safra for superior ao estabelecido neste instrumento, reduzindo, por via de consequência, o período denominado de entressafra, fica, desde logo, ajustado que as horas trabalhadas em excesso, durante o referido período de safra, serão compensadas, de forma programada, a partir do término da mencionada safra técnica, respeitada, para todos os efeitos, a carga horária anual vigente. O empregado contratado por prazo determinado que cumprir o período regular previsto para a execução da safra industrial do fumo fará jus às condições estabelecidas neste parágrafo, porém, neste caso, as horas excedentes serão pagas de acordo com a respectiva remuneração básica;

As partes ajustam que o saldo credor do empregado poderá ser também compensado através de gozo de folgas negociadas com a supervisão/gerência, a saber:

- Folgas individuais;
- Folgas coletivas ou por áreas de trabalho;
- Dias de gozo a serem adicionados às férias;
- Compensações de feriados "prensados"

O eventual DÉBITO do empregado deverá ser quitado através da prorrogação da jornada de trabalho ou da simples dedução das horas em débito de eventual "saldo credor". Caso o DÉBITO do empregado não seja quitado integralmente dentro do limite estabelecido de 12 meses, o saldo negativo remanescente será transferido e compensado no período seguinte ou, em último caso, nas férias subseqüentes. Na hipótese de desligamento do empregado, o valor das horas em débito será descontado das verbas rescisórias;

A EMPRESA fica obrigada ao pagamento do saldo credor do empregado, caso a EMPRESA, por qualquer motivo, não consiga realizar, no período máximo de 12 (doze) meses, a devida compensação de todas as horas levadas a CRÉDITO do empregado no BANCO DE HORAS;

Quando do desligamento do empregado a EMPRESA deve quitar, juntamente com as demais verbas rescisórias, o eventual saldo credor do mesmo;

Fica expressamente entendido que as alterações na jornada de trabalho, aqui previstas, não podem prejudicar os direitos dos empregados assegurados pela legislação em vigor, quanto ao intervalo de alimentação e repouso, intervalo entre duas jornadas e o repouso semanal;

As horas extraordinárias trabalhadas de segunda feira á sábado, em qualquer caso, poderão ser remuneradas por opção do empregado, até o limite de 50% do saldo credor apurado mensalmente, e nestes casos, terão os seguintes acréscimos:

- de 75% (setenta e cinco por cento) em relação à hora normal, se trabalhadas em qualquer dia compreendido entre segunda a sábado ;
- de 100% (cem por cento) em relação à hora normal, se trabalhadas aos domingos feriados e durante aqueles sábados referentes ao período de 180 dias, denominado entressafra, excetuando-se, nesse caso, as hipóteses de compensação da jornada ou de horário de trabalho.
- se trabalhadas aos sábados referentes ao período de 180 dias , denominado de safra, desde que suas horas já tenham sido compensadas anteriormente durante a semana , serão remuneradas com um adicional de 100% (cem por cento).
- As horas extraordinárias trabalhadas exclusivamente aos domingos e feriados, em qualquer caso, serão remuneradas com acréscimo de 100% em relação a hora normal e não integrarão o Banco de Horas, exceto por opção do empregado.

Ficam excluídos das normas do citado Banco de Horas os Vigias, os empregados da área de vendas que se encontrem em atividades internas ou externas, bem como aqueles pertencentes à área de produção agrícola que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA JUSTIFICATIVA DE FALTAS – ESTUDANTES

A EMPRESA considerará faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as faltas que ocorrerem por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º (primeiro) e 2º (segundo) grau e universitário, se os exames coincidirem com o horário de trabalho, desde que seja avisada com antecedência de **72** (setenta e duas) horas e comprovada a prestação dos respectivos exames.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO FRACIONAMENTO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

Fica expressamente ajustado entre as partes, se assim o desejarem, e se disto não resultar prejuízo do desenvolvimento dos serviços da EMPRESA, a possibilidade de fracionamento dos dias de gozo de férias em dois períodos, consecutivos, iguais ou não.

O disposto nesta cláusula não colide ou prejudica o disposto no § 2º do Art. 136 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA LICENÇA PRÊMIO

A EMPRESA concederá licença prêmio remunerada de **30** (trinta) e **60** (sessenta) dias corridos a seus empregados contratados por prazo indeterminado, que completarem **15** (quinze) e **30** (trinta) anos de serviço efetivo na EMPRESA, respectivamente;

Serão elegíveis ao direito à Licença Prêmio, somente os empregados contratados por prazo indeterminado, que contarem no mínimo com **10** (dez) anos de serviço efetivo na empresa em 01 de Janeiro de 2003;

Para os empregados que vierem a adquirir este benefício, o prazo para gozá-lo será de **03** (três) anos a contar da data em que completarem **15** (quinze) anos ou **30** (trinta) anos de serviço, sob pena de perda deste benefício;

Os empregados, além da licença prêmio, receberão um abono correspondente ao salário base a que tiverem direito no período de gozo;

As datas de gozo da licença prêmio, ora acordada, serão em qualquer caso, as que melhor atendam aos interesses da EMPRESA;

Os empregados que, desligados sem justa causa, ou solicitarem demissão, ou se aposentarem, e contarem à época da rescisão contratual mais de **15** (quinze) e menos de **30** (trinta) anos de serviço efetivo na EMPRESA, terão direito a receber, a título de gratificação, a importância correspondente à licença-prêmio proporcional e respectivo abono. A proporção, nestes casos, será de **04** (quatro) dias por ano de serviço efetivo que ultrapassar os **15** (quinze) anos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Os Atestados Médicos fornecidos pelo INSS, bem como os fornecidos pelo Serviço Médico do SINDICATO e pelos Médicos do convênio com o INSS, na forma da legislação vigente, serão aceitos normalmente pela EMPRESA para efeito de justificativa e abono de falta ao trabalho por motivo de doença do empregado.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA

A EMPRESA concederá, durante a vigência deste acordo, Assistência médico - hospitalar a seus empregados contratados por prazo indeterminado, aos cônjuges ou companheiras(os) regularmente habilitados junto à Previdência Social e filhos(as) menores de 18 (dezoito) anos, ou inválidos, desde que solteiros, através de sistema próprio ou de medicina de grupo;

Fica convencionado, porém, que a Assistência médico - hospitalar ficará subordinada às condições e limites previamente estabelecidos pela EMPRESA e terá caráter opcional e o empregado contribuirá, a título de participação, com os valores mensais abaixo discriminados por usuário, até o limite máximo equivalente a 4 (quatro) usuários, incluindo empregado e seus dependentes:

FAIXA SALARIAL	MENSALIDADE POR USUÁRIO
Até R\$ 1.120,00	R\$ 17,47
De R\$ 1.121,01 a R\$ 2.016,00	R\$ 20,15
De R\$ 2.016,01 a R\$ 2.912,00	R\$ 26,87
Acima de R\$ 2.912,00	R\$ 33,59

Estes valores serão reajustados nos mesmos meses e pelos mesmos índices dos reajustes salariais da categoria profissional, espontâneos ou compulsórios, ou nos mesmos meses e pelos mesmos índices aos que a EMPRESA seja compelida a reajustá-los para a manutenção da assistência médico-hospitalar;

Deverá o empregado contribuir, a título de co-participação, com o equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) dos custos suportados pela patrocinadora do Plano, decorrentes dos procedimentos de pequeno risco (consultas, inclusive de pronto socorro, exames e procedimentos ambulatoriais) realizados pelo empregado e seus dependentes, estando tal desconto limitado a 5% (cinco por cento) do salário nominal mensal do usuário titular;

Para dependentes nas condições mencionadas no CAPUT e que vierem a completar 18 anos e comprovarem simultaneamente matrícula e frequência em curso regular de ensino médio ou cursando pré-vestibular até o limite de 19 anos de idade e/ou frequentando Universidade até completarem 24 anos, terão opção de continuar vinculados ao plano, mediante a contribuição do empregado, a título de mensalidade, com a importância relativa à sua faixa salarial (conforme tabela acima), por usuário, bem como a co-participação prevista aos demais usuários.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A EMPRESA assegurará a todos os seus empregados contratados por prazo indeterminado, afastados pelo órgão oficial da Previdência Social, por motivo de doença ou acidente de trabalho, a complementação de seu salário, de acordo com os parâmetros abaixo especificados:

- A complementação salarial, de que trata esta cláusula, acrescida do valor correspondente ao auxílio doença pago pela Previdência Social, deverá ser igual ao salário líquido do empregado beneficiado;
- Sobre o salário base do empregado afastado incidirão, para efeito desta cláusula, os índices de reajuste geral da categoria;
- A complementação salarial será concedida por um período máximo de **12** (doze) meses.



CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA GARANTIA DE EMPREGO - DOENÇA

Garantia de emprego por **60 (sessenta) dias**, aos empregados contratados por prazo indeterminado, que retornarem ao serviço após o afastamento por motivo de doença, quando licenciados pelo INSS por período igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) dias consecutivos, excetuando-se as hipóteses de pedido de demissão, justa causa ou acordo entre as partes;

Assegura-se ao Empregado acidentado, afastado pela Previdência Social por período superior a **15** (quinze) dias consecutivos, garantia de emprego por **12** (doze) meses, conforme regulado no artigo 118, da lei 8.213 de 24/07/91.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA REMESSA DE DOCUMENTOS

A EMPRESA enviará mensalmente ao SINDICATO cópias das CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), cópia do documento representativo de Empregados Admitidos e Demitidos, bem como o número de acidentes de trabalho, nos meses de Outubro, Janeiro, Abril e Julho, para fins estatísticos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

De acordo com a deliberação da assembléia realizada em 23/10/2009, a SOUZA CRUZ S/A. se compromete a descontar, a partir da folha de pagamento do mês de Novembro de 2009, mensalmente, de seus empregados, abrangidos pelo presente, 0,7% (zero vírgula sete por cento) de seus salários nominais a título de Contribuição Confederativa, comprometendo-se a recolher os valores descontados ao sindicato acordante até o 10º (décimo) dia do mês subsequente.

O recolhimento efetuado fora do prazo implicará em juros legais por mês ou fração de atraso, mais correção monetária e multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor corrigido;

Independentemente do valor do salário nominal do empregado, o teto ajustado para a incidência do desconto previsto será de 10 (dez) salários mínimos Nacional;

Na hipótese de extinção da contribuição (imposto) sindical no mês de março, o desconto previsto passará a ser de 1% (um por cento);

A Contribuição Confederativa que trata esta cláusula substitui a Contribuição Assistencial (cláusula trigésima do acordo anterior).

DISPOSIÇÕES GERAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIMITAÇÃO DA ABRANGÊNCIA

Ressalvada a abrangência determinada em diversas cláusulas, fica expressamente ajustado que o presente Acordo abrange somente os empregados contratados por prazo indeterminado, integrantes da denominada categoria Profissionais e operacionais, representados pelo SINDICATO acordante, ficando, desde já, excluídos os empregados denominados EXECUTIVOS e os empregados da área de vendas que se encontrem em atividades internas ou externas.

**SERGIO LUIZ PACHECO
PRESIDENTE**

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

**PAULO ROBERTO BITTENCOURT
GERENTE
SOUZA CRUZ S/A**





