

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001062/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/07/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR076521/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47193.000050/2018-78  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/02/2018

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

SOUZA CRUZ S/A, CNPJ n. 33.009.911/0338-19, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). DANIEL JOSE DAL RI;

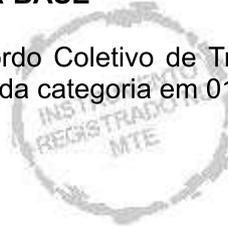
E

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). SERGIO LUIZ PACHECO;

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 2017 a 31 de outubro de 2019 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 do Fumo**, com abrangência territorial em **Candelária/RS, Gramado Xavier/RS, Santa Cruz Do Sul/RS, Sinimbu/RS, Sobradinho/RS, Vale Do Sol/RS e Vera Cruz/RS**.

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

O Piso Salarial da categoria objeto do presente instrumento, será, a partir de 1º de novembro de 2017, de R\$ 1.150,00 (um mil cento e cinquenta reais), considerando a carga horária mensal de 220 (duzentos e vinte horas) por mês, aplicável a todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, com exceção daqueles que, por legislação, estejam sujeitos e aprendizagem metódica.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de Novembro de 2017, reajuste salarial de 2,5% (Oito Virgula cinco por cento) sobre o salário percebido em 31 de outubro de 2017, aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, cujo salário base não ultrapasse o valor de R\$ 9.900,00 (Nove mil e Novecentos reais) na data do reajuste.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de novembro de 2017, aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, com salários base a partir de R\$ 9.900,00 (Nove mil e duzentos reais) o reajuste salarial correspondente à parcela fixa no valor de R\$ 247,50, que incidirá sobre o salário percebido em 31 de outubro de 2017.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Aos empregados que não estiverem em pleno exercício das atividades laborais nesta data, lhes serão garantidos o referido reajustamento a partir de seu retorno as mesmas, na forma da Lei.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO: DA QUITAÇÃO**

Com o pagamento do índice ora pactuado, o Sindicato da à Empresa a mais ampla, geral e irrevogável quitação quanto a todos e quaisquer índices anteriores a data da assinatura do presente Acordo Coletivo, seja ele de que natureza for e que incidam sobre os salários, bem como reconhecem o pleno cumprimento dos Acordos Coletivos anteriores.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DOS DESCONTOS AUTORIZADOS**

As partes acordam, desde já, que a EMPRESA poderá descontar da remuneração dos seus empregados, de acordo com o que preceitua o Art. 462 da CLT, além dos títulos permitidos em lei, inclusive os contratados por prazo determinado, os valores referentes a médicos, telefonemas particulares, seguro de vida em grupo, ticket refeição, vale-transporte, empréstimos para cobrir financiamentos de tratamentos odontológicos e de saúde não cobertos por planos especiais, empréstimos pessoais elencados em sua política, bem como todos os danos e/ou prejuízos causados por culpa ou dolo à EMPRESA, salvo previsão expressa em contrato de trabalho, sem prejuízo das demais cominações legais.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Fica convencionado entre as partes que a soma mensal dos descontos referentes à assistência médica, seguro de vida em grupo e restaurante estará, durante a vigência do presente Acordo, limitada a 10% (dez por cento) do salário nominal mensal de cada empregado beneficiado, sendo o excedente custeado pela EMPRESA, não se caracterizando, em nenhuma hipótese, como salário utilidade.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **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.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

A EMPRESA concederá a todos os Empregados integrantes da categoria funcional denominada "Profissional e/ou Operacional", contratados por prazo indeterminado, Participação nos Resultados, na forma prevista no regulamento anexo, elaborado com fundamento no art. 7º, XI, da Constituição Federal, sem discrepância das diretrizes estabelecidas na Lei nº 10.101 de 19/12/2000, que após rubricado pelas partes, passa a fazer parte do presente Acordo.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

A Participação nos Resultados a que alude o caput vigorará por 01 (um) ano, contado a partir de 01/01/2018.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Considerando que a Participação nos Resultados que alude o caput vigorará por 1 (um) ano, a partir de 01/01/2018, acordam as partes que a EMPRESA pagará, a título de antecipação por conta de resultados futuros, no mês de setembro de 2018, um pagamento a título de ANTECIPAÇÃO COMPENSÁVEL POR CONTA DE RESULTADOS FUTUROS, de valor equivalente à 1 (um) salário base do empregado, sem acréscimos de qualquer natureza.

#### **Recebem a Antecipação:**

- Empregados em situação funcional normal no dia 1º do mês de setembro de 2018;
- Empregados admitidos até o dia 15 de setembro de 2018 recebem proporcional;
- Empregados que retornarem de licença do INSS (doença / acidente do trabalho) ou licença maternidade até o dia 15 de setembro de 2018; e
- Empregados que se encontrarem em licença com vencimentos.

#### **Não recebem a Antecipação:**

- Empregados desligados no mês de setembro de 2018;
- Empregados em licença sem vencimentos;
- Empregados com contratos por prazo determinado e aprendizes;
- Empregados que retornarem de licença do INSS (doença / acidente do trabalho) ou licença maternidade após o dia 15 de setembro de 2018;

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Os empregados desligados, com exceção dos dispensados por Justa Causa, no período de vigência deste acordo, terão direito à participação proporcional aos meses de trabalho, considerando a avaliação real apurada ao final de cada ciclo, descontarão os valores das antecipações previstas na cláusula 2.4 do Regulamento de PNR vigente.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO:**

A quitação do valor referido no paragrafo segundo ocorrera somente no mês de março do ano seguinte ao da apuração, exemplificativamente:

Empregado desligado em 02/03/2018, receberá:

- Em 30/03/2018, 12/12 avos referente ao PNR apurado em 2017, descontado antecipação concedida em Setembro/2017;

Em 30/03/2019, 2/12 avos referente ao PNR apurado em 2018;

### **CLÁUSULA OITAVA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS PARA SAFREIROS**

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de janeiro de 2018, 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 NONA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Fica expressamente ajustado entre as partes, que a EMPRESA, a partir e durante a vigência deste Acordo Coletivo, fornecerá a todos os seus empregados contratados por prazo indeterminado, integrantes da categoria representada pelo SINDICATO, uma cesta básica de alimentação, com periodicidade mensal, no valor de R\$ 200,00 (Duzentos reais) e, para os empregados contratados por prazo determinado, o valor será igualmente de R\$ 200,00 (Duzentos reais), ambos pagos através do sistema de cartão/tíquete ou em espécie através de adiantamento, ou qualquer outro meio por ela instituído. Este valor obedecerá ao critério da proporcionalidade no mês da admissão, 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

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A EMPRESA garantirá aos empregados o acesso a este benefício até o 1º (primeiro) dia útil do mês referência, entendendo-se como mês de referência aquele onde o benefício é concedido.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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 nº 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei nº 6.321, de 14 de Abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO TICKET REFEIÇÃO**

Fica expressamente ajustado entre as partes que a EMPRESA, durante a vigência do presente acordo coletivo, concederá o benefício do ticket refeição no valor de R\$27,00 (vinte sete reais) por dia útil trabalhado, a todos os seus empregados abrangidos pelo presente instrumento que exerçam atividade externa, não subordinada a controle e horário de trabalho nos termos da Lei, podendo, alternativamente, conceder o benefício através do sistema de cartão/ticket ou em espécie através de adiantamento, como também por qualquer outro meio por ela instituído, visando facilitar a utilização do benefício para este público, incluindo-se os empregados contratados por prazo determinado, através de adiantamento da importância correspondente ao valor utilizado nos dias úteis de cada mês trabalhado, obedecendo-se ao critério exclusivo da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização para refeição nos dias úteis de trabalho.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregado participará com 17% (Dezessete por cento) do total dos tickets refeição concedidos mensalmente, sendo a EMPRESA responsável pela parcela que exceder a parte custeada pelo obreiro, na forma do 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 e Emprego.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A concessão do benefício do ticket refeição não terá natureza salarial, não se incorporará, por conseguinte, à 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, conforme preceitua o Decreto nº 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 e Emprego

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

É de total e única responsabilidade do trabalhador a exclusiva e efetiva utilização do benefício do ticket refeição, antecipado em espécie ou não, para, e tão somente, nas refeições nos dias úteis trabalhados, sendo que o uso indevido acarretará em sanções previstas em lei.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 sua efetiva utilização nos dias úteis trabalhados.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Fica estabelecido que para o exercício de direito de receber o benefício do Vale-Transporte, o empregado deverá expressar formalmente sua necessidade e 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 quaisquer taxas de seguros e/ou outras que venham a majorar a tarifa normal. A declaração falsa ou o uso indevido do benefício constitui em falta grave passível de demissão por justa causa.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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, limitado ao valor total concedido, será por ele custeado; 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.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

É de total e única responsabilidade do trabalhador a exclusiva e efetiva 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 aplicação das sanções previstas em lei.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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	Ambulatorial	Básico Enfermaria	Básico Apartamento	Intermediário
Até R\$ 1.724,78	12,20	24,39	36,57	162,33
De R\$ 1.724,79 a R\$ 3.102,96	12,20	28,30	42,41	168,19
De R\$ 3.102,97 a R\$ 4.482,31	12,20	37,06	55,57	181,35
Acima de R\$ 4.482,32	12,20	46,82	70,20	195,86

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.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

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, cursando pré-vestibular 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.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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).

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

A Empresa pagará às suas empregadas-mães, abrangidas por este acordo, por filho, de até 02 (dois) anos de idade, o valor mensal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), sob a forma de reembolso de despesas efetuadas para este fim.

#### **Parágrafo Primeiro**

Esse reembolso será devido em relação a cada filho, que serão contados a partir do retorno ao trabalho, após o término da licença maternidade.

#### **Parágrafo Segundo**

Os comprovantes para reembolso do Auxílio Creche deverão ser encaminhados à empresa mensalmente, não sendo permitida a acumulação de comprovantes para fins de reembolso.

#### **Parágrafo Terceiro**

Somente receberá o auxílio a empregada que encaminhar o recibo conforme parágrafo acima.

#### **Parágrafo Quarto**

O presente benefício alcança, também, os filhos com deficiência (PCD's), desde que comprovada a deficiência através de laudo, cujo valor será de R\$ 700,00.

#### **Parágrafo Quinto**

Não será devido o auxílio previsto nesta cláusula quando for utilizada creche física disponível na Unidade.

#### **Parágrafo Sexto**

Dado o seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do Auxílio Creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 nominal / base, 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 nominal / base 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 06 (seis) meses.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO LEI (12.506/2011)**

As partes estabelecem que em virtude da nova legislação que disciplina o aviso prévio será utilizado o quadro abaixo para contagem dos dias devidos a este título:

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O quadro acima será aplicado apenas aos empregados que forem demitidos sem justa causa.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Essa cláusula substitui integralmente a previsão do “AVISO PRÉVIO INDENIZADO / INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA”.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SUBSTITUIÇÃO INTERNA**

Em caso de substituição superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto receberá, durante o período de substituição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais desse e as inerentes a seu cargo efetivo, desde que assuma integral e exclusivamente todas as funções desempenhadas pelo empregado substituído. Não se aplica a garantia acima quando, em qualquer dos casos, o substituído estiver afastado sob amparo da Previdência Social, férias ou licença-prêmio.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTE**

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, justa causa ou Acordo entre as partes.

Ocorrendo demissão sem justa causa, e como condição para o acesso ao direito, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à EMPRESA o seu estado gravídico, mediante protocolo, de atestado médico oficial, a fim de que, a partir dessa data, possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato do trabalho.

### **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO - DOENÇA**

Garantia de emprego ou indenização 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.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

É assegurada garantia de emprego ou indenização 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 seu prazo mínimo, excetuando-se as hipóteses de desligamento espontâneo, justa causa ou acordo entre as partes.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

O empregado, ao 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, sob pena de perda automática dessa garantia.

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU INDENIZAÇÃO - EMPREGADA ADOTANTE**

Garantia de emprego ou indenização à Empregada adotante, contratada por prazo indeterminado, de 210 (duzentos e dez) dias após a apresentação do Termo Judicial de Guarda à Adotante ou Guardiã (Lei 10421/02), excetuando-se, as hipóteses de desligamento espontâneo, justa causa ou acordo entre as partes.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

Fica estabelecido que a Empregada Adotante ou Guardiã, conforme descrito no “caput” desta cláusula, terá direito a uma licença remunerada (conforme artigo 392-A da CLT, alterado pela Lei 10421/02), somente após apresentação do Termo Judicial de Guarda à Adotante ou Guardiã, conforme especificado abaixo:

- 120 dias corridos, independentemente da idade da criança adotada, podendo optar pela licença cidadã de 60 dias.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONVERSÃO DAS GARANTIAS 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DURAÇÃO E REGIME DO TRABALHO**

A carga normal de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, distribuídas 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;

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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;

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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 27% (vinte e sete por cento), aplicado sobre o valor das horas trabalhadas em horário diurno.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

Fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários ou a remuneração das horas extraordinárias, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante o estabelecido no Artigo 59 "caput" e parágrafos 1º e 2º da CLT, e Item 2 da Instrução Normativa nº 01, de 12 de outubro de 1988, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para efeito de pagamento, as horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- 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 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).

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO: Do debito e credito**

A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor durante cada mês será registradas no sistema de pessoal, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO, gerando desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda o pagamento com os acréscimos previstos no "caput" desta cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo empregado gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO: Das horas consideradas**

As horas extras realizadas de segunda a sábado, assim como a folga do domingo, serão objeto de compensação, através do banco de horas, respeitando o seguinte critério:

- 1º - Folga;
- 2º - Horas Normais diurnas;
- 3º - Horas Normais noturnas;
- 4º - Sábado diurno;
- 5º - Sábado noturno.

As horas extras realizados em Domingos e Feriados, não serão objeto de compensação através do banco de horas, sendo assim remuneradas de acordo com o estabelecido no "caput" desta clausula.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO: Da apuração e quitação do "saldo de horas"**

Fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 do mês anterior e o dia 15 do mês do pagamento será chamado de "período de apuração", ficando ajustado que do saldo de horas apurado em cada período de apuração, após o abatimento do saldo negativo existente no banco de horas mais o negativo do próprio mês, e havendo saldo positivo, o mesmo será quitado integralmente, com o adicional previsto no "caput" desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO QUARTO: Do prazo de compensação – saldo negativo**

Após as deduções mencionadas no parágrafo anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração mensal, poderá ser transferido para o exercício seguinte para futura compensação ou descontadas na rescisão de contrato de trabalho, quando houver.

**PARÁGRAFO QUINTO: Do saldo no desligamento**

No caso de desligamento do empregado, o saldo credor ou devedor apurado neste ato, deverá ser integralmente quitado; ou pela Cia., na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas, ou pelo empregado, na forma de desconto na rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor.

**PARÁGRAFO SEXTO**

Ajustam as partes, desde já, que tão somente para efeito de compensação das horas extraordinárias, será utilizada a proporção de 1 (uma) hora extraordinária para cada hora compensada.

**INTERVALOS PARA DESCANSO****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As Partes acordam que a EMPRESA irá reduzir o intervalo intrajornada dos empregados abrangidos pelo presente Acordo para 45 (Quarenta e Cinco Minutos) minutos, conforme previsto no Artigo 611-A, inciso III da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A empresa possui refeitório de fácil acesso nos locais de trabalho com alimentação balanceada, com preço subsidiado e cumprimento da legislação de segurança e saúde e vigilância sanitária;

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

A redução do intervalo intrajornada é benéfica ao empregado, porque permite que (i) saia mais cedo diariamente, ou (ii) acumule estes minutos para que sua jornada de trabalho, em dias que vierem a ser determinados pela empresa, inicie mais tarde ou termine mais cedo dentro da sua escala mensal;

Em ambas as hipóteses, será mantida a mesma carga horária mensal de trabalho, ampliando o tempo para dedicação à vida pessoal, contribuindo para a mobilidade urbana e, portanto, reduzindo o impacto dos momentos de pico na utilização das vias públicas.

**CONTROLE DA JORNADA****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Fica expressamente ajustado que a EMPRESA adotará o Sistema Alternativo de controle de jornada de trabalho, para os empregados subordinados a horário de trabalho, previsto na Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, onde serão registradas / apontadas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho.

De acordo com o que dispõe a Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011, nos dias sem registro / apontamento de exceções, será considerada cumprida a jornada contratualmente convencionada.

Fica pactuado que o sistema adotado pela EMPRESA não admitirá restrições à marcação de ponto e nem tampouco exigência prévia de autorização de quem quer que seja para marcação dos apontamentos, sendo que todas as exceções existentes serão rigorosa e exclusivamente apontadas pelos Empregados com subordinação a horário de trabalho e estes poderão, a qualquer momento, acessar o sistema de controle alternativo de jornada de trabalho, tanto para efetuar, excluir ou alterar registros, como consultar informações e apontamentos.

Independentemente do previsto no parágrafo anterior, mensalmente a EMPRESA emitirá um relatório individual, aos empregados subordinados a horário de trabalho, com as exceções apontadas, para que o Empregado possa conferir e manifestar sua concordância ou não com os registros nele efetuados.

O sistema alternativo previsto nesta cláusula possuirá dispositivo que inibirá qualquer alteração ou exclusão, pelo gestor, dos apontamentos efetuados pelo Empregado, mas permitirá, preservando-se os dados originais, que a EMPRESA efetue a inserção de informações, relativas à concordância, aprovação ou rejeição, no todo ou em parte, dos registros lançados pelo Empregado

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JUSTIFICATIVAS 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) graus 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TROCA DE PONTES DE FERIADOS

Na ocorrência de feriados federais, estaduais ou municipais nos dias de terças-feiras e quintas-feiras, a empresa acordante poderá movê-los para as segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente.

**Parágrafo primeiro** - A eventual troca dos feriados tem o objetivo de proporcionar maior descanso contínuo aos empregados.

**Parágrafo segundo** – Em virtude das mudanças dispostas no caput desta cláusula, o trabalho realizado nos dias oficialmente entendidos como feriados nos calendários nacional, estadual ou municipal não será remunerado com os respectivos adicionais legais, tendo em vista que o descanso correspondente já terá sido gozado pelo empregado beneficiado antecipadamente.

**Parágrafo terceiro** - A empresa deverá comunicar aos empregados a troca dos feriados, preferencialmente, até a sexta-feira da semana anterior.

Na ocorrência de feriados federais, estaduais ou municipais nos dias de terças-feiras e quintas-feiras, a empresa acordante poderá movê-los para as segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente.

**Parágrafo primeiro** - A eventual troca dos feriados tem o objetivo de proporcionar maior descanso contínuo aos empregados.

**Parágrafo segundo**– Em virtude das mudanças dispostas no caput desta cláusula, o trabalho realizado nos dias oficialmente entendidos como feriados nos calendários nacional, estadual ou municipal não será remunerado com os respectivos adicionais legais, tendo em vista que o descanso correspondente já terá sido gozado pelo empregado beneficiado antecipadamente.

**Parágrafo terceiro** - A empresa deverá comunicar aos empregados a troca dos feriados, preferencialmente, até a sexta-feira da semana anterior.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FINALIDADE DO ATESTADO MÉDICO**

Os atestados médicos têm o objetivo de justificar e/ou abonar as faltas do empregado ao serviço em decorrência de incapacidade para o trabalho, motivada por doença ou acidente do trabalho.

Para ser aceito como justificativa da ausência do empregado, o atestado deve observar a ordem de preferência prescrita na Lei 605/1949, modificada pela Lei nº 2.761/1956, conforme abaixo:

a) da Previdência Social;

- b) médico do SESI ou SESC;
- c) médico da empresa ou em convênio com a mesma;
- d) médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal;
- e) médico de convênio sindical;
- f) apenas se não existir nenhuma das possibilidades acima, é que o médico poderá ser o da preferência do empregado.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO – NÃO OBERVÂNCIA / EFEITO**

O atestado médico que não observar a ordem preferencial não terá força de lei para obrigar a empresa a remunerar o dia faltoso e nem impedir a aplicação de penas disciplinares.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO – ELABORAÇÃO DO ATESTADO/ REQUISITOS/ VALIDADE**

A Resolução CFM nº 1.658/2000, estabelece que na elaboração do atestado médico, o médico assistente deverá observar os seguintes procedimentos:

- a) especificar o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a completa recuperação do paciente;
- b) estabelecer o diagnóstico, quando expressamente autorizado pelo paciente;
- c) registrar os dados de maneira legível;
- d) identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO – CID – CÓDIGO INTERNACIONAL DE DOENÇAS – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SEGURIDADE SOCIAL.**

Os médicos somente podem fornecer atestados com o diagnóstico codificado ou não quando por justa causa, exercício de dever legal, solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal.

No caso da solicitação de colocação de diagnóstico, codificado ou não, ser feita pelo próprio paciente ou seu representante legal, esta concordância deverá estar expressa no atestado.

#### **PARÁGRAFO QUARTO – EMISSÃO DE ATESTADOS – MÉDICOS E ODONTÓLOGOS**

Somente aos médicos e aos odontólogos, estes no estrito âmbito de sua profissão, é facultada a prerrogativa do fornecimento de atestado de afastamento do trabalho.

A empresa somente aceitará atestados para avaliação de afastamento de atividades quando emitidos por médicos habilitados e inscritos no Conselho Regional de Medicina, ou de odontólogos, nos termos do caput do artigo.

O médico poderá valer-se, se julgar necessário, de opiniões de outros profissionais afetos à questão para exarar o seu atestado.

O atestado médico goza da presunção de veracidade, devendo ser acatado por quem de direito, salvo se houver divergência de entendimento por médico da empresa ou perito.

Em caso de indício de falsidade no atestado, detectado por médico em função pericial, este se obriga a representar ao Conselho Regional de Medicina de sua jurisdição.

#### **PARÁGRAFO QUINTO – PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DO ATESTADO MÉDICO.**

O prazo para apresentação do atestados médicos será de 72 horas a contar da data inicial do afastamento.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIMITE DA ABRANGÊNCIA**

Fica expressamente ajustado que o presente Acordo Coletivo substitui integralmente a Convenção Coletiva da categoria e abrangerá tão somente os empregados contratados por prazos indeterminados, integrantes das denominadas categorias Profissionais e Operacionais representados pelo SINDICATO acordante, ficando, desde já, excluídos os empregados da categoria denominada GERENCIAL.

E estando as partes devidamente acordadas e ajustadas, assinam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 2 (duas) vias, de igual teor e forma, o qual será depositado no MTE, através do Sistema Mediador de Negociações Coletivas, nos termos da Instrução Normativa nº 9/2008 da SRT/MTE, combinado com o Art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOS PODERES PARA REPRESENTAR OS EMPREGADOS**

Por deliberação da Assembléia Geral realizada em 24/01/2017, os empregados integrantes da categoria outorgaram poderes ao SINDICATO para que o mesmo represente-os na negociação dos parâmetros, regras e mecanismos e regulamento da Participação nos Lucros ou Resultados, em substituição à comissão de empregados prevista na lei 10.1101 de 19 de dezembro de 2000.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS E INTERPRETAÇÃO**

A EMPRESA e o SINDICATO se comprometem a buscar soluções antecipadas no sentido de evitar Reclamações Trabalhistas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

A empresa garantirá o pagamento do reajuste salarial , cesta básica e vale alimentação retroativos à data base, bem como o valor referente ao adiantamento do 13º salário previsto na cláusula deste Acordo.

**DANIEL JOSE DAL RI  
GERENTE  
SOUZA CRUZ S/A**

**SERGIO LUIZ PACHECO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO FUMO E ALIMENTACAO DE SANTA CRUZ DO SUL E  
REGIAO**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA STA CRUZ**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.