

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001329/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/05/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023834/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.133212/2023-17
DATA DO PROTOCOLO: 19/05/2023

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

SOUZA CRUZ LTDA, CNPJ n. 33.009.911/0338-19, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). PAULA COELHO FERRETO;

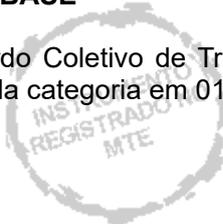
E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO FUMO E ALIMENTACAO DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIAO, CNPJ n. 95.439.139/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER BAPTISTA JUNIOR;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos trabalhadores nas indústrias do fumo e da alimentação**, com abrangência territorial em **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 2022, de R\$ 1.555,00 (um mil quatrocentos e sessenta reais e setenta centavos), 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 2022, reajuste salarial de 6,46% (seis vírgula quarenta e seis) sobre o salário percebido em 31 de outubro de 2022, aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, contratados por prazo indeterminado e sazonais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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 SEGUNDO: DA QUITAÇÃO

Com o pagamento do índice ora pactuado, o Sindicato dá 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 - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS

As partes acordam, desde já, que a EMPRESA poderá descontar da remuneração dos seus empregados, inclusive dos sazonais, de acordo com o que preceitua o Art. 462 da CLT, além dos títulos permitidos em lei, os valores referentes a 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 que para os empregados contratados por prazo indeterminado 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 - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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 abrangidos 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 que será pactuado, 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 01/01/2023.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica convencionado que o valor máximo a ser pago pela EMPRESA a título de Participação nos Resultados será até 3,2 (três virgula dois) salários base de cada empregado, a serem pagos na folha de pagamento do mês de março/2024, conforme regulamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Considerando que a Participação nos Resultados que alude o caput vigorará por 1 (um) ano, a partir de 01/01/2023, acordam as partes que a EMPRESA pagará, a título de antecipação por conta de resultados futuros, no mês de setembro de 2023, um pagamento a título de ANTECIPAÇÃO COMPENSÁVEL POR CONTA DE RESULTADOS FUTUROS, de valor equivalente à 1,2 (um virgula dois) salários base do empregado, sem acréscimos de qualquer natureza.

Recebem a Antecipação:

- Empregados em situação funcional normal no dia 1º do mês de setembro de 2023;
- Empregados admitidos até o dia 15 de setembro de 2023 recebem proporcional;
- Empregados que retornarem de licença do INSS (doença / acidente do trabalho) até o dia 15 de setembro de 2023; e
- Empregados que se encontrarem em licença com vencimentos.
- Empregadas em licença maternidade

Não recebem a Antecipação:

- Empregados desligados no mês de setembro de 2023;
- Empregados em licença sem vencimentos;
- Empregados com contratos por prazo determinado e aprendizes;
- Empregados que retornarem de licença do INSS (doença / acidente do trabalho) após o dia 15 de setembro de 2023.

PARÁGRAFO QUARTO

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, descontados os valores das antecipações previstas no Regulamento de PNR vigente.

PARÁGRAFO QUINTO:

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

Empregado desligado em 02/03/2023, receberá:

- Em 30/03/2023, avos devidos referentes ao PNR apurado em 2022, descontada antecipação concedida em setembro/2022;
- Em 30/03/2024, avos devidos referentes ao PNR apurado em 2023;

CLÁUSULA OITAVA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS PARA SAFREIROS

A EMPRESA concederá, a todos os empregados integrantes da categoria funcional denominada SAFREIROS (sazonais), contratados por prazo determinado, participação nos lucros ou resultados, na forma prevista no regulamento específico que será pactuado, 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, observado o período de apuração estabelecido no parágrafo único abaixo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Apuração

A apuração do PNR para safreiros será realizada durante o período de safra que, como regra geral, terá início no mês de setembro de 2022 e finalizará em agosto de 2023 (Período de Safra). Contudo, tendo em vista a especificidade do período de safra e, considerando a possibilidade de alteração da data de início e término em virtude de fatores imprevisíveis, como por exemplo, questões climáticas e/o quaisquer outras ações da natureza, o Período de Safra poderá ter uma variação de 3(três) meses, para mais ou menos, em relação a sua data de início e término.

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 - DO TÍCKET 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 fixo mensal de **R\$ 1.012,00** (mil e doze reais), que será realizado durante os 12 meses do ano, inclusive no mês de "férias", fornecido através do sistema de cartão/ticket a todos os seus empregados contratados por prazo indeterminado e sazonais abrangidos pelo presente instrumento que exerçam atividade externa, não subordinada a controle e horário de trabalho nos termos da Lei, podendo, alternativamente, fornecer por qualquer outro meio por ela instituído, visando facilitar a utilização do benefício pelos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O empregado participará com 15% (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, sendo que o uso indevido acarretará em sanções previstas em lei.

PÁRAGRAFO QUARTO

Aos empregados que se encontrarem em regime híbrido de trabalho, o valor mensal referente à ticket refeição será correspondente aos dias trabalhados remotamente, conforme política interna da Cia.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 e sazonais, integrantes da categoria representada pelo SINDICATO, uma cesta básica de alimentação, com periodicidade mensal, no valor de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta) pagos através do sistema de cartão/tíquete, 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.

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, inclusive sazonais, 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 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:

***Vigente desde abril/2022 - Valores sujeitos à alteração**

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 coparticipação, 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, terapias e procedimentos ambulatoriais) realizados pelo empregado e seus dependentes, estando tal desconto limitado a 5% (cinco por cento) do salário nominal do usuário titular dos Planos Básico Enfermaria e Básico Apartamento e Intermediário, e a 10% (dez por cento) do salário nominal mensal para os usuários titulares dos demais planos.

PARÁGRAFO ÚNICO

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 coparticipação prevista aos demais usuários.

Havendo interesse do empregado aposentado permanecer vinculado ao plano de saúde corporativo após o encerramento do contrato de trabalho, nos termos do art. 31 da Lei nº 9.656/98, a este será permitido optar pela manutenção da condição de beneficiário no plano coletivo de sua ex-empregadora em produto de categoria inferior ou superior a que pertencente enquanto vigente o contrato de trabalho, bem como lhe será facultado a retirada de um ou mais dependentes usuários do seu grupo familiar.

O funcionário optante declarará, no momento da adesão, estar ciente de que tal opção poderá importar em modificação da rede credenciada, área de abrangência geográfica e reembolso a que tinha acesso enquanto empregado ativo. Esta opção não importa em violação ao artigo 468 da CLT.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

A Empresa pagará às suas empregadas-mães, sazonais ou contratadas por prazo indeterminado, abrangidas por este acordo, por filho, de até 02 (dois) anos de idade, o valor mensal de R\$ 450,00 (quatrocentos 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 deverão ser encaminhados à empresa mensalmente até o dia 05 de cada mês, não sendo permitida a acumulação de comprovantes para fins de reembolso.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Somente receberá o auxílio a empregada que encaminhar o recibo dentro do prazo previsto no 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\$ 900,00 (novecentos reais).

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 QUINTA - 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, na proporção de 50% (cinquenta por cento) para as partes.

PARÁGRAFO ÚNICO

Em caso de ocorrência de sinistro relativo a empregado sazonal, junto com as verbas rescisórias, será pago o valor do prêmio, cuja natureza é indenizatória.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado contratado por prazo indeterminado e sazonal, 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\$ 7.000,00 (sete mil reais).

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 líquida 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.

PARAGRAFO ÚNICO

O mesmo direito é assegurado também aos empregados aposentados pelo INSS, contratados por prazo indeterminado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADMITIDOS EM SUBSTITUIÇÃO

Será garantido ao empregado admitido, por prazo indeterminado, 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 DÉCIMA NONA - RECONTRATAÇÃO DE SAFREIROS (SAZONAIS)

Considerando que a Souza Cruz atua em atividade econômica ligada à produção e industrialização de fumo, cujo cultivo caracteriza-se como sazonal, é permitida a contratação de trabalhadores por prazo determinado no período da safra para atender a esta demanda excepcional de serviço, nos termos do artigo 443, §2º da CLT. O evento safra será considerado, para fins da presente cláusula, como “certo acontecimento” mencionado no artigo 452 da CLT e, portanto, se entre o término de um contrato e o início de outro existir lapso temporal não inferior a 04 (quatro) meses, não ficará descaracterizada a contratação do empregado por prazo determinado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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:

Tempo de Companhia		Aviso Prévio		
De	Até	Básico	Acréscimo	Total
1 dia	0,99 ano	30	-	30
1 ano	1,99 anos	30	3	33
2 anos	2,99 anos	30	6	36
3 anos	3,99 anos	30	9	39
4 anos	4,99 anos	30	12	42
5 anos	5,99 anos	30	30	60
6 anos	6,99 anos	30	30	60
7 anos	7,99 anos	30	30	60
8 anos	8,99 anos	30	30	60
9 anos	9,99 anos	30	30	60
10 anos	10,99 anos	30	30	60
11 anos	11,99 anos	30	33	63
12 anos	12,99 anos	30	36	66
13 anos	13,99 anos	30	39	69
14 anos	14,99 anos	30	42	72
15 anos	15,99 anos	30	45	75
16 anos	16,99 anos	30	48	78
17 anos	17,99 anos	30	51	81
18 anos	18,99 anos	30	54	84
19 anos	19,99 anos	30	57	87
20 anos	acima	30	60	90

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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - PACOTE DE DESLIGAMENTO

Por meio do presente ACORDO COLETIVO, a EMPRESA oferecerá exclusivamente aos empregados elegíveis desligados sem justa causa com contrato de trabalho por prazo indeterminado e com pelo menos 01 (um) ano de vínculo, um pacote de desligamento, nos termos e condições estipulados neste acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os empregados elegíveis que manifestarem interesse ao pacote de desligamento, deverão aderir por meio de formulário próprio a ser preenchido e entregue à Souza Cruz, exclusivamente via abertura de chamado

por email, ao SAEX – Serviço de Atendimento ao Ex-Funcionário (email: saex.rh@bat.com), impreterivelmente até 30 dias corridos contados da data de desligamento, sob pena de perda do direito à adesão ao pacote de desligamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Não são elegíveis à adesão ao pacote de desligamento os empregados que se enquadrarem nas seguintes hipóteses:

- a) empregados aprendizes e estagiários;
- b) empregados com contrato de trabalho por prazo determinado/sazonal;
- c) empregados com contrato de trabalho por prazo indeterminado com menos de 01 ano de vínculo;
- d) empregados que tenham sido desligados por Pedido de Demissão e Justa Causa.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Além das verbas rescisórias legais e entrega da guia para seguro-desemprego, será concedido aos empregados elegíveis que aderirem ao presente acordo coletivo no prazo fixado, e desde que preenchidas integralmente as condições do presente ACORDO COLETIVO, o seguinte pacote de desligamento:

- (a) Indenização correspondente a 20 % (vinte por cento) do salário nominal (base) por ano completo trabalhado, sendo garantido no mínimo 01 salário(base) e no máximo 06 salários (base).
- (b) Indenização correspondente ao custo de 06 meses do plano de saúde do empregado aderente ao pacote de desligamento e de seus dependentes cadastrados até a data da rescisão contratual;
- (c) Indenização correspondente ao custo de 06 cestas básicas mensais do empregado aderente ao pacote de desligamento;

PARÁGRAFO QUARTO

Entende-se como salário para fins do cálculo da indenização, apenas o salário bruto mensal do empregado na data da rescisão contratual acrescido da média do adicional noturno e adicional de periculosidade (quando houver) calculado dos últimos 12 (doze) meses anteriores à rescisão contratual. Estão excluídas expressamente quaisquer outras parcelas de remuneração, tais como, mas a tanto não se limitando, horas extras e reflexos, comissões, bônus, gratificações, prêmios etc.

PARÁGRAFO QUINTO

Para o cálculo da indenização prevista no item “a” do Parágrafo Terceiro, será considerado o tempo trabalhado até a data da comunicação da rescisão contratual, sem contar o período do aviso prévio indenizado ou trabalhado que não será contabilizado no cálculo da indenização.

Os valores do salário base, bem como do custo do plano de saúde e cesta básica serão aqueles percebidos na data do comunicado da rescisão contratual.

PARÁGRAFO SEXTO

Aqueles empregados que possuírem direito ao recebimento do Plano Especial de Gratificação (PEG), em conformidade com a política interna de PEG, e decidirem aderir ao presente “Pacote de Desligamento”, não farão jus aos múltiplos de salário previstos no item “a” do PARÁGRAFO TERCEIRO desta cláusula, tendo direito, no entanto, aos itens “b” e “c” deste mesmo parágrafo.

PARAGRAFO SÉTIMO

Os empregados não elegíveis e aqueles que não aderirem ao presente Acordo Coletivo no prazo estipulado, receberão apenas as verbas rescisórias legais, não fazendo jus, portanto, sob nenhum aspecto, ao pacote de desligamento.

PARÁGRAFO OITAVO

O pagamento será realizado em até 30 (trinta) dias corridos, contados da data de adesão.

PARÁGRAFO NONO

Dado o seu caráter indenizatório, as parcelas que compõem o pacote de desligamento não integrarão a remuneração dos empregados aderentes contemplados por este acordo coletivo para qualquer fim de direito e não serão base de incidência de Previdência Social e Imposto de Renda.

PARÁGRAFO DÉCIMO

Os empregados elegíveis que aderirem ao pacote de desligamento outorgarão à SOUZA CRUZ, quando do efetivo recebimento das verbas rescisórias, inclusive da multa do FGTS e do pacote de desligamento previsto na presente cláusula deste ACORDO COLETIVO, plena, geral, irrestrita e irrevogável quitação do extinto contrato de trabalho, inclusive eventual garantia de emprego que entendam fazer jus, conferindo eficácia geral liberatória para nada mais postular contra a Souza Cruz e empresas do Grupo, perante a Justiça do Trabalho e/ou Cível e/ou Criminal qualquer reparação de direitos resultante do referido pacto laboral, seja a que título for.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO

A presente cláusula foi negociada entre as partes por mera liberalidade, e terá sua validade, como as demais, limitada ao tempo de vigência do presente ACORDO COLETIVO. Após o final da vigência, a presente cláusula poderá ser modificada e/ou cancelada ou simplesmente não renovada, e, portanto, em nenhuma hipótese, a presente cláusula integrará os contratos de trabalho ou será tida como direito adquirido ou expectativa de direito dos empregados após o final de sua vigência.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 reintegração e o consequente restabelecimento do contrato do trabalho.

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 pedido de demissão, 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 QUINTA - 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 NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - DURAÇÃO E REGIME DO TRABALHO

A carga normal de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, para os empregados contratados por prazo indeterminado e sazonais, distribuídas em 5 (cinco) ou 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 a ENTRESSAFRA, a carga horária normal de trabalho dos empregados contratados por prazo indeterminado 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, sendo possível a prestação de horas extras quando houver demanda.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Utilizando-se das regras do banco de horas, a empresa poderá, a seu exclusivo critério, entre os empregados contratados a prazo indeterminado, adotar no período da ENTRESSAFRA a semana flexível. Nesse caso, a jornada semanal de 40 horas acima definida poderá ser prestada em 4 (quatro) jornadas diárias de 9 (nove) horas (de segunda a quinta-feira) e jornada de 4 (quatro) horas na sexta-feira, totalizando 40 horas semanais,

PARÁGRAFO TERCEIRO

Fica ajustado que o intervalo de refeição e descanso será reduzido para 45 minutos quando houver jornada igual ou superior a 6 (seis) horas diárias. Para jornada de até 4 (quatro) horas, nos termos da lei, não haverá intervalo.

PARÁGRAFO QUARTO

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.

PARÁGRAFO QUINTO

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.

PARÁGRAFO SEXTO

Não estão abrangidos por este horário os Médicos e os Engenheiros Agrônomos.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Para os colaboradores contratados para o cargo de engenheiro agrônomo a jornada de trabalho de 36 horas será prestada durante a SAFRA de segunda a sexta-feira, com a consequente compensação da carga horária que deveria ser prestada aos sábados, ou seja, a jornada diária será de 07:12 (sete horas e doze minutos), compensando o trabalho que não será prestado aos sábados.

Durante a ENTRESAFRA, além da compensação do sábado acima descrito, a jornada poderá ser prestada em 4 (quatro) jornadas diárias de 8 (oito) horas com a respectiva compensação da sexta-feira, cuja jornada diária será de 4 (quatro) horas, totalizando 36 horas semanais. Fica ajustado que o intervalo de refeição e descanso será reduzido para 45 minutos quando houver jornada igual ou superior a 6 (seis) horas diárias. Para jornada de até 4 (quatro) horas, nos termos da lei, não haverá intervalo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS INTERNOS QUE TRABALHAM NA PRODUÇÃO, INCLUINDO MANUTENÇÃO/ATUALIZ

Conforme Portaria do Ministério do Trabalho, a **EMPRESA**, por ser indústria de Tabaco, tem autorização/permissão permanente para trabalho aos domingos e feriados, nos termos do parágrafo único do artigo 68 da CLT, a qual é ratificada neste presente acordo. A frequência de descanso aos domingos será observada de acordo com a legislação e as diretrizes e/ou portaria editadas pelo Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO

O domingo trabalhado será pago em dobro, se não usufruída folga compensatória correspondente

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADOS QUE TRABALHAM EM ESCRITÓRIOS/ÁREA ADMINISTRATIVA

Na eventual hipótese de haver necessidade de trabalho aos domingos e/ou feriados os empregados lotados nos escritórios/áreas administrativas contratados por prazo indeterminado e sazonais estão autorizados a trabalhar nestes dias, sendo que as horas trabalhadas aos domingos e feriados deverão ser compensadas com a folga correspondente. Somente na hipótese de impossibilidade de concessão da folga compensatória, as horas laboradas em domingos e/ou feriados serão pagas em dobro.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Fica expressamente ajustado que os empregados que exercem suas atividades dentro da empresa, ou seja, empregados internos, contratados por prazo indeterminado e sazonais, terão sua jornada anotada em conformidade ao disposto nos termos da legislação vigente do Ministério do Trabalho e Previdência, registrando os horários de entrada e saída.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTIFICATIVAS DE FALTAS – ESTUDANTES

A EMPRESA considerará faltas justificadas ao serviço, aos empregados contratados por prazo indeterminado e sazonais, 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 SEGUNDA - TROCA DE PONTES DE FERIADOS

Os feriados federais, estaduais ou municipais que recaírem às terças-feiras e quintas-feiras, poderão ser transferidos pela empresa acordante, para que o descanso seja usufruído às segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente.

Eventual labor em feriados federais, estaduais ou municipais que recaírem em qualquer dia da semana, cujo descanso não tenha sido usufruído no dia da troca do feriado, poderá ser compensado dentro do prazo máximo de 3 meses de sua ocorrência. Essa cláusula se aplica aos empregados contratados por prazo indeterminado e sazonais.

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 o descanso usufruído em virtude da troca do dia de feriado dentro do prazo máximo de três meses após o labor no feriado.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Esgotado o prazo de três meses e o Empregado não tendo usufruído a folga devida, o mesmo receberá com os acréscimos legais.

PARÁGRAFO QUARTO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS REGIME DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS -

Para os empregados sujeitos ao controle de jornada, fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho para os empregados contratados por prazo indeterminado e sazonais, 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 nos artigos 59, caput e parágrafo 2º, 59-B e 611-A I e II, todos da CLT e item 2 da Instrução Normativa nº 1, de 12 de outubro de 1988, do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

- a) Com um adicional de 75% (setenta e cinco por cento) em relação à hora normal, se trabalhadas em qualquer dia compreendido entre segunda-feira a sexta-feira;
- b) Com um adicional de 100% (cem por cento) em relação à hora normal, se trabalhadas aos sábados, domingos ou em qualquer dia de feriado oficial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Vigência

O banco de horas a que alude o caput vigorará por 01 (um) ano, contado a partir de 01/01/2023 até 31/12/2023.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Do débito e crédito

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

Somente serão contabilizadas como débito no Banco de Horas as reduções de jornada previamente acordadas com a chefia imediata do empregado. As ausências injustificadas, atrasos e saídas antecipadas não previamente autorizadas pela chefia serão consideradas faltas/atraso e, não serão contabilizadas como débito no Banco de Horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 realizadas em Domingos e Feriados, não serão objeto de compensação através do banco de horas, sendo assim remuneradas de acordo com o estabelecido no "caput".

PARÁGRAFO QUARTO: Apuração e Quitação do "Saldo de Horas"

Fica desde já definido que os cartões de ponto serão apurados entre o dia 16 do mês anterior e o dia 15 do mês do subsequente, denominado "período de apuração", ficando ajustado que do saldo de horas apurado em cada período de apuração (negativas ou positivas) serão inseridas no banco de horas.

Embora o Banco de Horas tenha vigência de 1 (um) ano, a sua liquidação será realizada a cada semestre, conforme tabela a seguir:

Período de Apuração	Mês Pagamento
16 de dezembro à 15 de junho	Junho
16 de junho à 15 de dezembro	Dezembro

PARÁGRAFO QUINTO: Prazo de Compensação - Saldo Negativo

Após as liquidações, se identificado saldo negativo de horas, estas poderão ser transferidas para o ciclo seguinte para futura compensação quando houver, sendo que o limite para o carregamento deste saldo negativo não poderá exceder ao período de 12 (doze) meses a contar da realização da hora.

Se ao final da vigência do banco de horas resultar saldo negativo, não será descontado do empregado, somente faltas e atrasos injustificados poderão ser descontados.

PARÁGRAFO SEXTO: Saldo no Desligamento

No caso de desligamento do Empregado, se o Banco de Horas resultar saldo credor deverá ser integralmente quitado pela Empresa e, se o saldo do banco de horas for devedor, não será descontado do empregado, somente faltas e atrasos injustificados poderão ser descontados.

PARAGRAFO SÉTIMO: Saldo no Desligamento para Safreiros

A mesma disposição acima será aplicada na extinção pelo prazo nos contratos dos safreiros.

PARÁGRAFO OITAVO: Proporção de horas para compensação

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. Portanto, a compensação será de 1x1.

PARÁGRAFO NONO: Disposições Finais

A EMPRESA será responsável pelo controle e divulgação das informações relativas ao Banco de Horas aos Empregados

A implementação do presente Banco de Horas não afeta nem interfere em eventuais acordos de compensação de sábados eventualmente existentes

Ajustam as partes, desde já, que este Acordo Coletivo sobrepõe eventuais negociações individuais quanto a este tema.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

As Partes acordam que a EMPRESA poderá reduzir o intervalo intrajornada dos empregados contratados por prazo indeterminado e sazonais para 45 (Quarenta e Cinco 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.

FÉRIAS E LICENÇAS

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - REALIZAÇÃO DO EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL

Acordam as partes, desde já e de comum acordo, a ampliação do prazo de dispensa da realização do exame demissional para 180 (cento e oitenta) 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 dos atestados médicos será de 72(Setenta e duas) horas a contar da data inicial do afastamento.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REMESSA DE DOCUMENTOS

A EMPRESA enviará ao SINDICATO cópias das CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), sempre que ocorrer um acidente de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DOS PODERES PARA REPRESENTAR OS EMPREGADOS

Por deliberação da Assembleia Geral realizada em Santa Cruz do Sul, nos dias 17 e 18 de novembro de 2022, os empregados integrantes da categoria outorgaram poderes ao SINDICATO para o mesmo representá-los na negociação dos parâmetros, regras e mecanismos e regulamento da Participação nos Lucros ou Resultados, em substituição à comissão de empregados prevista na Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

A empresa admite continuar a descontar mensalmente de seus empregados contratados por prazo indeterminado e sazonais (dos que integram a categoria representada pelo sindicato acordante), e enquanto o Sindicato dos empregados não lhe comunicar ao contrário, 0,7% (zero virgula 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 juros e legais por mês ou fração de atraso, mais correção monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o valor corrigido.

A empresa acordante dará conhecimento da preexistência de tal contribuição aos empregados que admitir na vigência da presente norma coletiva, informando de sua criação e manutenção desde a Assembleia específica ocorrida em 04/01/2007, bem como de lhes estar sendo possibilitada a oposição ao desconto, caso não pertencerem à categoria representada pelo sindicato profissional.

Independentemente do valor do salário nominal do empregado, o teto ajustado para a incidência do desconto previsto será de 10 (dez) salários-mínimo nacional.

PARÁGRAFO ÚNICO

É garantido o direito do empregado de opor-se ao desconto, desde que comunique, formalmente o fato ao SINDICATO através de correspondência, com cópia protocolada à EMPRESA, no prazo de 10 (dez) dias, corridos, antes do efetivo desconto.

A respectiva taxa de contribuição negocial, é de única e exclusiva responsabilidade do SINDICATO, possuindo a EMPRESA incumbência de simplesmente repassar os valores descontados dos empregados conforme caput desta cláusula.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS E INTERPRETAÇÃO

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

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIMITES DE ABRAGÊNCIA

Fica expressamente ajustado que o presente Acordo Coletivo substitui integralmente a Convenção Coletiva da categoria e abrangerá os empregados contratados a prazo indeterminado das categorias "Profissional e Operacional" e os sazonais (safreiros) quando houver previsão expressa de aplicação aos mesmos, ficando, desde já, excluídos os empregados da categoria denominada GERENCIAL, em virtude da plena negociação, o que resulta no estabelecimento de condições de trabalho aqui ajustadas por mútuo consenso.

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.

}

**PAULA COELHO FERRETO
GERENTE
SOUZA CRUZ LTDA**

**GUALTER BAPTISTA JUNIOR
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO FUMO E ALIMENTACAO DE SANTA CRUZ DO SUL E**

REGIAO

**ANEXOS
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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