

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

DATA-BASE 01.DEZEMBRO.2006

Que fazem, pelo presente instrumento particular, aos 24 (vinte e quatro) de janeiro de 2007 (dois mil e sete), nesta cidade de **Santa Cruz do Sul**, estado do Rio Grande do Sul,

*SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO FUMO E ALIMENTAÇÃO DE SANTA CRUZ DO SUL*, entidade de primeiro grau, com Registro Sindical nº 24000.001549/92, atualizada no Cadastro Nacional de Entidades Sociais sob nº SR.04150, inscrita no CNPJ sob nº 95.439.139/0001-42, com sede à Rua Fernando Abbott, nº 1212, CEP 96810-060, em Santa Cruz do Sul, estado do Rio Grande do Sul, com *base territorial* nos municípios de Santa Cruz do Sul, Vera Cruz, Sinimbu, Gramado Xavier, Candelária, Sobradinho e Vale do Sol, por seu Presidente *Sérgio Luiz Pacheco*, brasileiro, inscrito no CPF sob nº 167.757.670-72, autorizado pela assembléia geral da categoria profissional abrangida e,

*SINDICATO DA INDÚSTRIA DO FUMO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDIFUMO*, entidade de primeiro grau com Registro Sindical nº 336345, Livro 17, fls. 05, em 24 de junho de 1947, atualizada no Cadastro Nacional de Entidades Sociais sob nº SR.02176, inscrita no CNPJ sob nº 95.431.995/0001-51, com sede à Rua Galvão Costa, nº 415, CEP 96810-170, em Santa Cruz do Sul, estado do Rio Grande do Sul, com *base territorial* no estado do Rio Grande do Sul, por seu Presidente *Iro Schünke*, brasileiro, inscrito no CPF sob nº 198.773.150-68, autorizado pela assembléia geral da categoria econômica,

com base nas disposições contidas no artigo 613 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, recebidas pelo artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, e de acordo com as seguintes

### CLÁUSULAS

#### 1.0 OBJETO

1.1 A presente *CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO* tem por fim estabelecer regras e condições a parametrar as relações de trabalho, no que respeita as empresas representadas e seus trabalhadores, na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores, para a data-base **01 de dezembro de 2006**.

#### 2.0 DECLARAÇÃO

2.1 O princípio que norteou a presente *CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO* é o da *comutatividade*, tendo as partes transacionado direitos para o alcance do equilíbrio necessário para viabilizar o acordo.

2.1.1 Assim, as partes se declaram satisfeitas pelo resultado alcançado. Declaram, ainda e também, que eventual direito flexibilizado numa cláusula contou com a correspondente compensação em outra, de modo a tornar o presente instrumento um conjunto de regras interligadas e harmônicas.

2.1.2 Por isto e em decorrência da forma de negociação e do ajustado, as partes, por este instrumento e na melhor forma de direito, outorgam, reciprocamente, quitação.

### 3.0 REAJUSTE SALARIAL

3.1 As empresas acordantes concederão aos seus empregados, desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato, e na base territorial deste, um reajuste de 2,60% (dois inteiros e sessenta centésimos por cento) a vigorar a partir de 01 de dezembro de 2006 e a incidir sobre os salários resultantes da última revisão ocorrida na data-base 01 de dezembro de 2005;

3.2 Aos empregados admitidos após a respectiva data-base, aplicar-se-á a proporcionalidade relativa a 1/12 (um doze avos) do percentual de reajustamento, considerando-se como mês trabalhado o período integral ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

3.3 Para aplicação do reajuste ora estabelecido, serão compensados todos os aumentos, espontâneos ou coercitivos, concedidos pela empresa no período revisando, bem assim como as antecipações espontâneas concedidas até a data da assinatura do presente acordo;

3.4 Ficam excluídos da compensação os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

3.5 As diferenças resultantes do convencionado nesta cláusula, serão pagas, por quem ainda não o fez, sem qualquer acréscimo, no mês de janeiro de 2007.

### 4.0 SALÁRIO NORMATIVO

4.1 O salário normativo não será considerado salário profissional ou substitutivo do salário mínimo e fica estabelecido no valor de R\$ 1,94 (hum real e noventa e quatro centavos) por hora e/ou R\$ 426,80 (quatrocentos e vinte e seis reais e oitenta centavos) mensais, a partir de 01 de dezembro de 2006.

### 5.0 PAGAMENTO SALARIAL

5.1 As empresas representadas efetuarão o pagamento salarial aos seus empregados safreiros (temporários) da seguinte forma:

(a) até o dia 20 (vinte) do mês de competência, adiantamento salarial correspondente a 35% (trinta e cinco por cento) do salário normativo;

(b) no prazo legal, para pagamento da folha mensal, o saldo do salário, quando será procedida a folha de pagamento com os acréscimos e descontos legais e/ou convencionais.

6.0 *PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS*

6.1 As empresas representadas, se comprometem dar continuidade em seus programas individuais de participação nos resultados, que deverão, sempre, ser obedientes em sua formação e formalização, ao que determina a legislação vigente.

7.0 *AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL*

7.1 As empresas concederão à todos os seus empregados com contrato por prazo indeterminado e demitidos sem justa causa, e que à época da demissão contem com menos de 05 (cinco) anos de serviço efetivo na mesma empresa, o aviso prévio legal de 30 (trinta) dias, com 05 (cinco) anos, 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio e, de 06 (seis) a 10 (dez) anos de serviço efetivo na mesma empresa, mais 03 (três) dias por ano, estabelecendo-se como 60 (sessenta) dias o limite máximo de aviso prévio.

7.1.1 Em qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, está incluído o aviso prévio legal de 30 (trinta) dias.

7.1.2 Considera-se tempo de serviço, para os efeitos desta cláusula, aquele em que o beneficiário foi vinculado empregaticamente na mesma empresa e/ou sucedidas, em período contínuo;

8.0 *AVISO PRÉVIO – NOVO EMPREGO*

8.1 Sempre que o empregado, no caso de aviso prévio, comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa se compromete a dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo do aviso, desobrigando-se as partes do pagamento daquele período.

9.0 *HORAS EXTRAS*

9.1 A remuneração das horas extras que excederem a duração normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais será com adicional de 70% (setenta por cento) superior ao da hora normal de segunda-feira aos sábados e de 100% (cem por cento) em sábados em que não haja expediente da fábrica, domingos e feriados que, entretanto, não prevalecerão para os casos de força maior.

10.0 *JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO*

10.1 As empresas representadas poderão prorrogar a jornada normal de trabalho dos empregados, independentemente da autorização prevista no artigo 60 da CLT, sem pagamento de horas extras ou qualquer acréscimo salarial, desde que os excessos diários, que sejam obedientes ao máximo legal, sejam compensados pela diminuição de horas de trabalho em qualquer outro dia, inclusive aos sábados, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas na legislação vigente ou contratual inferior.

10.1.1 As regras e condições a parametrizar a compensação anual de jornada serão objeto de negociação entre a empresa e uma comissão de seus empregados (nos moldes da prevista na legislação vigente sobre participação nos resultados), integrada por um representante indicado pelo sindicato profissional.

10.2 As empresas representadas, de forma alternativa à compensação anual e a seu critério, poderão prorrogar a jornada de trabalho dos empregados, independentemente da autorização prevista no artigo 60 da CLT, sem pagamento de horas extras, desde que os excessos diários, que sejam obedientes ao máximo legal, sejam compensados pela diminuição de horas de trabalho em outro dia, inclusive aos sábados, observando o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou outro legal ou contratual inferior.

10.2.1 Fica estabelecido que a jornada de trabalho para o terceiro turno (noturno) das operações industriais, durante a safra industrial de fumo poderá ser cumprido, sob definição das empresas, em regime especial de compensação semanal de horários, trabalhando alternadamente 40 (quarenta) horas durante uma semana e 48 (quarenta e oito) horas na semana subsequente, em jornadas diárias de 08 (oito) horas de trabalho, sendo que na primeira semana a jornada de trabalho inicia às segundas-feiras a noite e na semana seguinte aos domingos a noite, encerrando-se, sempre, a jornada semanal, na madrugada de sábado.

10.2.1.1 A prorrogação especial da jornada prevista em 10.2.1 destina-se a compensação prevista das horas faltantes na semana anterior, e tal prorrogação não terá nenhum pagamento adicional a título de horas extraordinárias ou a qualquer outro título e ainda, que os cálculos de quaisquer direitos ou obrigações do empregado serão feitos, na vigência deste acordo, com base no salário de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

10.3 Os feriados que ocorrerem em dias de trabalho ou dias compensados não afetarão o regime definido na presente cláusula e, tampouco, determinarão sejam as mesmas horas recuperadas pelos trabalhadores ou pagas como extras quando já compensadas.

10.4 A supressão de qualquer das jornadas compensatórias poderá ocorrer por deliberação de qualquer das empresas representadas, para que sejam adequadas aos horários necessários ao período de safra ou por extinção do turno, independentemente da concordância dos empregados ou do Sindicato da categoria profissional, ora acordante.

10.5 Mediante acordo entre a(s) empresa(s) e, no mínimo 60% (sessenta por cento) de seus empregados, poderá ser suprimido total ou parcialmente o trabalho,

nos estabelecimentos ou em setores determinados dos mesmos, em dia(s) útil(eis) que ficar(em) intercalado(s) entre o domingo e o feriado ou entre este e o domingo, com recuperação das horas de trabalho em períodos anteriores e/ou posteriores ao advento dos mesmos.

10.5.1 Para que haja a supressão do trabalho sem a recuperação das horas de trabalho e, conseqüentemente, sem o pagamento dos salários correspondentes, o acordo deverá ocorrer entre a(s) empresa(s) e o sindicato de trabalhadores correspondente, cuja assembléia deverá convocar, a pedido da(s) empresa(s) e, a juízo dessa, poderá ser realizada na própria empresa.

10.6 Não são abrangidos por esta cláusula os empregados da produção de fumo, não subordinados a horário de trabalho e os de portaria e vigilância, que observam escala de serviço própria, bem como outros empregados que, por disposição legal ou contratual, observem horário inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### 11.0 JORNADA DE TRABALHO – REDUÇÃO

11.1 As empresas abrangidas pela presente convenção, no ano de 2007, durante 26 (vinte e seis) semanas, que escolherão livremente, por seus exclusivos critérios, reduzirão a jornada de trabalho para 42 (quarenta e duas) horas semanais durante 13 (treze) semanas e por outro período de 13 (treze) semanas para 40 (quarenta) horas semanais, suprimindo-se a jornada correspondente aos sábados, podendo este período de redução coincidir com o de entressafra.

11.1.1 A redução de jornada de trabalho prevista nesta cláusula, não implica em redução de salário.

11.1.2 Alternativamente, a jornada prevista em 11.1 poderá ser flexibilizada, com as empresas, por seus exclusivos critérios, trabalhando um número maior de semanas de 44 (quarenta e quatro horas), desde que a soma de horas trabalhadas no ano não ultrapasse 2.210 (duas mil duzentas e dez) horas.

11.1.3 Não são abrangidos por esta cláusula os empregados da produção de fumo, não subordinados a horários de trabalho e os de portaria e vigilância, que observam escala própria de serviço, bem como outros que, por disposição legal ou contratual, observem horário inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### 12.0 REGISTRO DE PONTO

12.1 As empresas poderão adotar, de forma alternativa ou substitutiva aos/dos sistemas convencionais de controle de horário, o registro somente das exceções verificadas nas jornadas de trabalho, garantido o acesso, pelos empregados, às informações.

12.2 Periodicamente as empresas emitirão relatório individualizado, submetendo-o a aprovação do respectivo empregado.

### 13.0 *SEGURO DE VIDA*

13.1 As empresas abrangidas poderão instituir planos de seguro de vida em grupo, com ou sem contribuição dos empregados, sendo que o valor da contribuição da empresa não terá natureza salarial, para qualquer efeito, especialmente previdenciário, nos termos do Regulamento da Previdência Social.

13.2 À exceção dos casos já cobertos por seguro de vida em grupo de valor igual ou superior, em caso de falecimento do empregado, do(a) cônjuge assim reconhecido(a) pela Previdência Social como dependente ou de qualquer dos filhos dependentes, também reconhecidos, assim, pela Previdência Social, a empresa pagará diretamente aos dependentes destes e a título de seguro de vida, o equivalente a 03 (três) salários normativos vigente para o mês do óbito.

13.3 Na hipótese do seguro de vida referido no *caput* ter valor inferior ao estabelecido no item acima, a empresa se obriga a complementá-lo até este valor.

### 14.0 *LICENÇA PRÊMIO*

14.1 As empresas abrangidas concederão uma licença prêmio remunerada de 30 (trinta) dias consecutivos à todo o empregado contratado por prazo indeterminado que completar 20 (vinte) anos de serviço efetivo na mesma empresa ou sucedida(s). Ao completar 30 (trinta) anos de serviço, o empregado fará jus a nova licença prêmio remunerada de 30 (trinta) dias;

14.1.1 O período de gozo da licença prêmio, em ambos os casos, será dentro de três (03) anos, a contar da data em que o empregado adquiriu/adquirir o direito. As datas de gozo das licenças-prêmio remuneradas ora acordadas serão as que melhor atendam aos interesses da empresa.

14.1.2 Os empregados que se desligarem da empresa, exceto na hipótese de rescisão por justa causa e que contarem com mais de 20 (vinte) anos de serviço, terão direito a receber a licença prêmio em pecúnia, proporcionalmente ao seu tempo de serviço. A proporção, nesses casos, será de 03 (três) dias por ano de serviço efetivo que ultrapassar os 20 (vinte) anos.

### 15.0 *ADICIONAL NOTURNO*



19.1 Fica garantida estabilidade provisória à empregada gestante, de 120 (cento e vinte) dias a contar do retorno ao trabalho ou respectiva indenização, salvo se dispensada por justa causa ou termo de contrato de trabalho por prazo determinado.

19.1.1 Na hipótese de despedida sem conhecimento do estado gravídico, compete à empregada apresentar, tão logo identificada a gravidez, o atestado médico comprobatório, isto é, até 100 (cem) dias após o despedimento, devendo efetuar a apresentação com assistência do sindicato suscitante, sob pena de perda da garantia prevista nesta cláusula e de quaisquer de sua decorrência.

19.2 Fica garantida a estabilidade provisória por 60 (sessenta) dias aos empregados contratados por prazo indeterminado ou equivalente indenização pecuniária, que estiverem afastados por motivo de doença por período igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) dias consecutivos. A contagem do prazo da estabilidade será a partir da cessação da licença previdenciária. Desconsidera-se a estabilidade na hipótese de desligamento espontâneo ou de justa causa.

19.2.1 O previsto nesta cláusula tem aplicação singular, não se repetindo em face de se renovar o afastamento pelo mesmo ou outro motivo qualquer.

19.3 Para os empregados contratados por prazo indeterminado, que estiverem a 24 (vinte e quatro) meses ou menos, do tempo previsto para a aposentadoria de prazo mínimo em vigor na data da assinatura deste acordo, exclusivamente, fica assegurada sua estabilidade provisória, até o momento em que o Regulamento de Benefícios do INSS o considere apto à percepção do benefício da referida aposentadoria, se mantida a legislação atual.

19.3.1 Quando solicitado pela empresa, o empregado informará de forma vinculante, o seu tempo computado para efeito de aposentadoria. O Prazo para a informação será de 60 (sessenta) dias após receber, da empresa, pedido por escrito neste sentido.

19.3.1.1 Informação incorreta ou omissão, independentemente de culpa, determinarão a perda da estabilidade provisória prevista nesta cláusula.

19.3.2 Fica expressamente ajustado que, havendo mútuo consentimento entre a empresa e o empregado, será transformada a estabilidade pré-aposentadoria prevista nesta cláusula em indenização, com valor a ser negociado entre os mesmos, com a assistência do Sindicato.

19.3.3 Aos empregados que, na data em que forem admitidos, faltar 24 (vinte e quatro) meses, ou menos, para a sua aposentadoria, não se aplica o benefício desta cláusula.

19.4 Não se aplicam as disposições desta cláusula para os efeitos de desligamento voluntário do empregado ou de despedida por justa causa.

20.0 *DESCONTOS PERMITIDOS*

20.1 As empresas abrangidas poderão descontar dos haveres de seus empregados, desde que expressamente autorizadas, os valores decorrentes de despesas com assistência médica e odontológica inclusive medicamentos, mensalidades e convênios de clubes recreativos e associação de funcionários, refeições, energia elétrica, telefone, água, seguros de vida, aluguéis, vale-transporte, empréstimos, planos de pensão e aposentadoria complementar, bem como todos os danos e prejuízos causados por culpa ou dolo, sem prejuízo das demais cominações legais.

21.0 *ATESTADOS MÉDICOS*

21.1 Os atestados médicos e odontológicos que sejam expedidos pelo serviço médico e odontológico do Sindicato, desde que o sejam dentro de convênio com o Instituto Nacional de Seguro Social, serão aceitos pelas empresas para fins de justificativa e abono de faltas ao trabalho, por motivo de doença do empregado.

22.0 *CÓPIAS DE GRPS E CAT*

22.1 As empresas abrangidas pela presente convenção, se comprometem a enviar, mensalmente, conforme a legislação específica, as guias de recolhimento da Previdência Social e as Comunicações de Acidentes do Trabalho ao Sindicato dos Trabalhadores.

23.0 *QUADROS DE AVISO*

23.1 As empresas se comprometem em afixar, em seus quadros de avisos, comunicações do Sindicato da categoria profissional, para a realização de assembléias, eleições, campanha de sócios, serviços que a entidade presta e curso de educação sindical, devendo os mesmos ser assinados pelo presidente ou representante legal do Sindicato, com entregas feitas mediante protocolo.

24.0 *CONTRATO DE TRABALHO*

24.1 As empresas se comprometem a fornecer, por ocasião da admissão do empregado, uma cópia do contrato de trabalho, sendo tal por prazo determinado, bem como por ocasião de eventual prorrogação.

25.0 *AMPLIAÇÃO PRAZO EXAME MÉDICO*

25.1 As empresas, em decorrência da presente negociação coletiva, estão autorizadas a ampliar em mais 90 (noventa) dias o prazo de dispensa da realização do exame médico demissional e complementares, nos termos facultados pela legislação vigente, mediante parecer favorável de profissional médico de sua livre escolha.

26.0 *REEMBOLSO-CRECHE*

26.1 As empresas abrangidas poderão instituir programas de reembolso creche, sendo que o valor pago a esse título não terá natureza salarial, para qualquer efeito, especialmente previdenciário, nos termos do Regulamento da Previdência Social.

27.0 *TAXA ASSISTENCIAL*

27.1 As empresas abrangidas se comprometem a descontar na folha de pagamento do mês de janeiro de 2007, (a) de seus empregados contratados por prazo indeterminado (efetivos) 01 (hum) dia de salário do mês de dezembro de 2006, (b) para os admitidos a partir de janeiro de 2007, também contratados por prazo indeterminado, 01 (hum) dia de salário do mês da admissão, (c) e para os contratados por prazo determinado (safreiros), o desconto de 01 (hum) dia de salário que deverá ser efetuado no mês do término do contrato.

27.1.1 Os valores deverão ser recolhidos ao sindicato até o dia 05 (cinco) do mês seguinte ao do desconto, acompanhado de relação nominal dos contribuintes.

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

28.0 *VIGÊNCIA*

28.1 A presente *CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO* terá validade de 01 (um) ano, a iniciar de 01 de dezembro de 2006 e a terminar em 30 de novembro de 2007.

28.1.1 A cláusula 11.0 (onze), todavia, que trata da Redução da Jornada de Trabalho, está negociada para vigência de 02 (dois) anos, sendo que para o período de 01 de dezembro de 2007 a 30 de novembro de 2008, será a seguinte redação:

#### 11.0 JORNADA DE TRABALHO – REDUÇÃO

11.1 As empresas abrangidas pela presente convenção, no ano de 2008, durante 20 (vinte) semanas, que escolherão livremente, por seus exclusivos critérios, reduzirão a jornada de trabalho para 42 (quarenta e duas) horas semanais durante 10 (dez) semanas e por outro período de 10 (dez) semanas para 40 (quarenta) horas semanais, suprimindo-se a jornada correspondente aos sábados, podendo este período de redução coincidir com o de entressafra.

11.1.1 A redução de jornada de trabalho prevista nesta cláusula, não implica em redução de salário.

11.1.2 Não são abrangidos por esta cláusula os empregados da produção de fumo, não subordinados a horários de trabalho e os de portaria e vigilância, que observam escala própria de serviço, bem como outros que, por disposição legal ou contratual, observam horário inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

### ENCERRAMENTO

E por estarem assim certos e ajustados, firmam a presente *CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO*, em quinze (15) vias de igual teor e forma, para o mesmo direito.

Santa Cruz do Sul, RS, 24 de janeiro de 2007.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS  
DO FUMO E ALIMENTAÇÃO DE SANTA CRUZ DO SUL

SÉRGIO LUIZ PACHECO  
PRESIDENTE

NELSON PAULO SCHAEFER  
OAB 17071 RS

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO FUMO NO  
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDIFUMO

IRO SCHÜNKE  
PRESIDENTE

RENE SCHWENGBER  
OAB 6584 RS

Schwengber, Soares & Kipper Advogados

C:\Rede\Acordo\2006\F-1206-Santa Cruz.doc

Ilustríssimo Senhor Delegado Regional do Trabalho,  
Porto Alegre – RS