

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada com amparo no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e de conformidade com as normas regradoras do instituto, insertas no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, pelo que promovem a revisão das condições econômicas e sociais estabelecidas em procedimento coletivo anterior, mediante a adoção das seguintes cláusulas:

I – CONVENIENTES:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO FUMO E ALIMENTAÇÃO DE SANTA CRUZ DO SUL, entidade sindical representativa de empregados, sediada na Rua Fernando Abott, 1212, na cidade de Santa Cruz do Sul – RS, neste ato representada por seu Presidente, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária convocada para este fim, conforme documentação anexa, adiante designado simplesmente como “ **Sindicato Profissional** ”, representando os adiante denominados “ **empregados** ”.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DOS ESTADOS DO RIOGRANDE DO SUL E SANTA CATARINA, entidade econômica suscitada, representado as empresas com sede na base territorial do Sindicato Profissional acima, por seus representantes legais, devidamente autorizados, nos termos da documentação anexa, adiante denominado “ **Sindicato Econômico** ”.

II – BASE TERRITORIAL E REPRESENTATIVIDADE

A base territorial é compreendida pelos Municípios de Santa Cruz do Sul, Vera Cruz, Sinimbu, Vale do Sol e Gramado Xavier – RS, representando as categorias Profissional e Econômica de Refeições Coletivas.

III – VIGÊNCIA

A vigência da presente será de 12 (doze) meses, a partir da **data-base: 01 de novembro de 2000 até 31 de outubro de 2001.**

IV – CONDIÇÕES

1 – REAJUSTE SALARIAL – Para efeito da presente, os salários nominais serão reajustados com percentual de 4% (quatro por cento) sobre o salários de novembro/2000 e mais 2% (dois por cento) sobre os salários nominais de setembro/2001. As diferenças retroativas referente ao período de 01 de novembro de 2000 à 31 de agosto de 2001 serão pagos na folha de setembro e outubro de 2001, 50% da diferença em cada uma respectivamente em forma de abono dissídio.

2 – SALÁRIO NORMATIVO – O Salário Normativo Mínimo, a partir de 01 de novembro de 2000, será de R\$ 224,64 (duzentos e vinte e quatro reais e sessenta e quatro centavos) e a



partir de 01 de setembro de 2001, será de R\$ 229,13 (duzentos e vinte e nove reais e treze centavos)por mês, ou o seu equivalente em salário-hora, dia ou semana.

3 – QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO – Tendo em vista o caráter transacional do acordo celebrado, observadas as normas de política salarial e respeitadas as condições aqui pactuadas, fica vedada à categoria profissional a invocação de quaisquer índices de inflação do período revisando, sob qualquer título, inclusive sob a rubrica resíduo, para efeito de postular, administrativa ou judicialmente, reposição salarial com base nos mesmos.

4 – COMPENSAÇÃO – REAJUSTES FUTUROS - As alterações e/ou antecipações salariais espontâneas e/ou coercitivas, praticados a partir de **01 de novembro de 2000** e na vigência do presente acordo, poderão ser utilizados para compensação com qualquer reajuste ou aumento salarial superveniente, de natureza legal ou convencional, inclusive os decorrentes de procedimento coletivo, de natureza legal ou não, ressalvadas as hipóteses expressamente previstas na Instrução Normativa nº 4/93, do Tribunal Superior de Trabalho, já referidas acima.

5 – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS – Poderão ser descontados do salário mensal dos empregados, além de adiantamento salarial eventualmente concedido, os valores destinados a associações, fundações, seguros, alimentação, convênio saúde, aquisições do SESI, vendas próprias da empresa ou do grupo econômico e outros benefícios utilizados e/ou autorizados pelo empregado, para si ou dependentes, bem como aqueles aprovados em assembléia do sindicato profissional acordante, ficando limitados os descontos aqui previstos a 70% (setenta por cento) do salário a ser percebido pelo empregado no final do mês.

6 - QUINQUÊNIO – A empresa pagará, a cada mês, um adicional a título de quinquênio (gratificação por tempo de serviço) de 2% (dois por cento) para cada cinco anos ininterruptos de serviços prestados pelo empregado ao seu empregador, percentual esse aplicável sobre o salário base do empregado a partir do mês em que se verifique a condição.

7 – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS – As horas extras realizadas pelo empregado durante o mês, ou período de apuração das mesmas para fins de preparação de folha de pagamento, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário do empregado. As realizadas em dias de descanso e feriados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), com a mesma base incisória.

8 – ADICIONAL NOTURNO – Aos empregados que desenvolverem suas atividades profissionais em horário noturno, ou seja, o desenvolvido entre às 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do seguinte, será pago um adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento) do valor do salário-hora dos mesmos.

9 – TOLERÂNCIA DO ATRASO DO EMPREGADO E MARCAÇÃO DO CARTÃO-PONTO – Ocorrendo atraso na chegada do empregado, e sendo admitido seu ingresso no trabalho, não poderá o empregador descontar-lhe o repouso semanal remunerado correspondente. De igual modo, o tempo gasto pelo empregado para registro de ponto nos **05** (cinco)

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller signature in the middle, and the initials 'WMS' on the right.

minutos que antecedem e sucedem a sua jornada normal, não poderá ser considerado como hora extra.

10 – AUXÍLIO FUNERAL – Na hipótese de falecimento de empregado, as empresas pagarão um auxílio funeral no valor correspondente a um salário normativo, aos dependentes que comprovarem as despesas em até 5 (cinco) dias do fato.

Parágrafo único: Ficam dispensadas do cumprimento desta cláusula, as empresas que subvencionarem seguro de vida a todos os empregados, cujo valor de capital seja superior ao valor estipulado nesta cláusula.

11 – EPIS E UNIFORMES – A empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão, gratuitamente, quando exigirem seu uso obrigatório, uniforme. O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receber, bem como a indenizar a empresa por extravio ou dano e a devolução quando da extinção do contrato de trabalho.

12 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO – A jornada de trabalho na empresa poderá ser prorrogada, além da jornada diária legal, por um máximo de duas horas, sem pagamento de qualquer acréscimo, a título de adicional de horas extras, desde que observado o limite semanal da legislação. A prorrogação objetiva compensar a redução do trabalho nas sextas-feiras e/ou sábados. Esta convenção de compensação inclui, também, as atividades insalubres, sendo dispensada a inspeção prévia de que trata o artigo 60 da CLT. Após estabelecido o referido regime, a empresa não poderá alterá-lo sem a expressa anuência dos empregados.

Único – Caso uma Segunda-feira ou uma sexta-feira antecedam ou sucedam a feriado nacional ou local, as horas correspondentes a esses dias poderão ser compensadas, conforme interesse da empresa e por projeto que esta apresente, por seu todo ou por departamentos, e que receba a aprovação dos empregados respectivos, por maioria de 2/3 (dois terços), comprovada por lista com nomes e assinaturas, a qual será enviada ao Sindicato Profissional para apreciação e ratificação através de um “ de acordo ” em cópia da lista, até 3 (três) dias antes do “ feriadão “. Em caso de discordância o Sindicato Profissional deverá comparecer à empresa para solucionar a questão.

13 – ESTABILIDADE PARA GESTANTE – Fica assegurada uma estabilidade provisória à mulher gestante, desde o início da gestação até 90 (noventa) dias após o término do período do afastamento compulsório.

Único - Perderá este direito a empregada que, sendo desligada, não apresentar comprovação do seu estado gravídico, por atestado médico, até 60 (sessenta) dias do desligamento.

14 – ESTABILIDADE PARA APOSENTADO – A partir de 01 de novembro de 2000, ao empregado contratado por prazo indeterminado, será assegurada uma estabilidade provisória no emprego, nos 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores a sua

(L.)
W.M.

aposentadoria proporcional ou integral, nos termos da legislação previdenciária em vigor, excetuadas as hipóteses de desligamento espontâneo ou por justa causa.

- **14.1** – A estabilidade provisória está condicionada à comunicação escrita do empregado a empresa, pessoalmente assinada e apresentada em duas vias de igual teor, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa, em ato com a assistência do Sindicato Profissional no prazo de até 60 (sessenta) dias após a implementação da condição (ou seja, do início do prazo de 24 meses acima referido), e à obrigatória comprovação de busca de tempo de serviço na Previdência Social em até 45 (quarenta e cinco) dias e apresentação da prova em mais 90 (noventa) dias.
- **14.2** – O empregado que venha a ser notificado de aviso prévio deverá fazer a comunicação acima mencionada dentro de 10 (dez) dias da notificação, sob pena de perda do direito à estabilidade provisória.
- **14.3** – A garantia de emprego só poderá ser solicitada uma vez, não sendo admitida a sua renovação.

15 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO – O aviso prévio legal (30 dias) será acrescido de um adicional em função do tempo de serviço, como segue:


Tempo de serviço na mesma empresa	Tempo adicional ao Aviso Prévio legal 30 dias
Até 5 (cinco) anos	2 (dois) dias por ano de serviço ou fração superior a seis meses
Mais de 5 (cinco) anos	3 (três) dias por ano de serviço ou fração superior a seis meses

16 – AVISO PRÉVIO – DISPENSA DO CUMPRIMENTO – Quando o empregado, em aviso prévio dado pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo desse aviso, ficando desobrigada do pagamento correspondente.

17 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO E DE RESCISÃO CONTRATUAL – A empresa fornecerá aos seus empregados comprovantes de pagamentos com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo, ainda, a identificação da empresa e o recolhimento mensal ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Fornecerá, igualmente, cópia da rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço do empregado.

18 – PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL – O pagamento das verbas rescisórias será efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo, dispensa do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

- **18.1** – O pagamento deverá ser efetuado em dinheiro, cheque visado ou depósito bancário em conta corrente do empregado, salvo se ele for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.



- **18.2** – A inobservância do disposto nesta cláusula sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa por dia de atraso, ao empregado, no valor do que seria seu salário-dia, corrigido pela variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

19 – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL – Ao empregado contratado por prazo indeterminado e que seja afastado pela Previdência Social, por motivo de doença ou acidente de trabalho, a empresa pagará, pelo período máximo de 6 (seis) meses, um complemento salarial em valor líquido igual a diferença entre o que seria o salário básico líquido e atualizado do empregado e o que perceber da Previdência.

Único – Se o empregado já for aposentado, o complemento será de valor líquido igual a diferença entre o que seria seu salário básico líquido atualizado e os proventos de aposentadoria que perceber da Previdência.

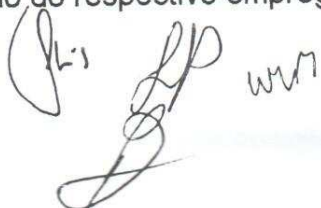
20 – CIPA – Terão acesso às reuniões de CIPA, como assistentes e sem direito a voto, os empregados da empresa que façam parte da Diretoria do Sindicato Profissional.

21 – ATESTADOS MÉDICOS - A empresa aceitará para fins de justificativa e abono de faltas ao trabalho, os atestados médicos que indiquem incapacidade para o trabalho, fornecidos pelo Sistema Único de Saúde, por médicos conveniados com a empresa e pelo serviço médico-odontológico do Sindicato Profissional.

- **21.1** – Nos casos de consulta ou exame em que não haja constatação de incapacidade para o trabalho, o empregado deverá apresentar-se ao trabalho dentro de 1 (uma) hora após o procedimento médico ou odontológico.
- **21.2** – O empregado que não encaminhar o atestado até o dia de encerramento mensal do cartão ponto, somente perceberá o pagamento correspondente na primeira folha mensal de pagamentos subsequente e sem quaisquer reajustes ou correções monetárias.
- **21.3** – Face à própria natureza das atividades no segmento de Refeições Coletivas e às Normas Sanitárias para sua produção, os atestados deverão informar o CID da doença ou, alternativamente, informarem se o tipo de enfermidade do empregado o inabilita para trabalhos em contatos com alimentos.

22 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS – A empresa enviará ao Sindicato Profissional, nos meses de janeiro, abril, julho e outubro, informação dos afastamentos por doenças e acidentes no trabalho, para fins estatísticos, coincidindo com as informações prestadas ao Ministério do Trabalho.

23 – EXCEÇÕES DO PONTO – A empresa poderá adotar, de forma alternativa ou substitutiva aos/dos sistemas convencionais de controles de horário, o registros somente das exceções verificadas nas jornadas de trabalho, garantindo o acesso, pelos empregados, às informações. Periodicamente as empresas emitirão relatório individualizado, submetendo-o a aprovação do respectivo empregado.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature on the left, a smaller signature in the middle, and the initials 'W.M.' on the right.

24 – MÃO DE OBRA DE TERCEIROS – A contratação de serviços de empresas locadoras de mão de obra para casos de atividades normais ou fins da empresa, fica limitada aos casos em que a previsão de locação se limite a 60 (sessenta) dias.

25 – RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO – As rescisões de contratos de trabalho com mais de 6 (seis) meses de duração, serão assistidas pelo Ministério do Trabalho ou Sindicato Profissional, sob pena de incorrer a empresa nas sanções do artigo 9º da CLT.

26 – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – A categoria profissional e econômica, que integram a presente convenção coletiva, convencionam, para todos os efeitos legais, que nos serviços para os quais a categoria econômica for contratada, como empresa interposta para atender as empresas tomadoras de serviços sujeitas as atividades de caráter transitório ou cuja natureza da atividade esteja atrelada a safra ou a sazonalidade em suas atividades fim, consideram-se válidos os contratos de trabalho por prazo determinado, efetuados entre as prestadoras de serviços com seus empregados, em virtude da mesma transitoriedade, safra ou sazonalidade que estão sujeitas as tomadores de serviço, para os efeitos de reconhecimento da determinação do prazo a teor dos preceitos contidos no art. 443 da CLT e seus parágrafos.

27 – ABRIGO PARA MOTOS E BICICLETAS – As empresas fornecerão abrigos para os referidos equipamentos de seus empregados.

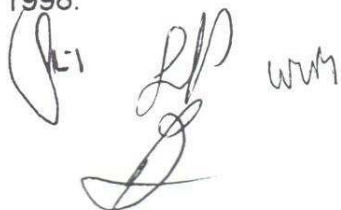
28 – DÉCIMO-TERCEIRO SALÁRIO – ANTECIPAÇÃO – O pagamento da primeira parcela do 13º salário aos empregados em contrato por prazo indeterminado, independentemente de pedido do empregado no mês de janeiro, será antecipado por ocasião das férias.

29 – RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS – As empresas remeterão mensalmente ao Sindicato Profissional relação de empregados admitidos e demitidos, com as informações prestadas ao Ministério do Trabalho.

30 – QUADRO DE AVISOS – A empresa colocará, em quadro de avisos visível, cópia da presente convenção pelo prazo de 90 (noventa) dias, assim como as comunicações do Sindicato Profissional, desde que entregues por protocolo.

31 – FRACIONAMENTO DE FÉRIAS – As empresas poderão fracionar as férias de seus empregados, de forma que não seja concedido período de férias inferior a 10 (dez) dias.

32 – BANCO DE HORAS – As empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho (banco de horas) com zeramento a cada 4 (quatro) meses, possibilitada a prorrogação por mais 4 (quatro) meses quando o empregado tiver horas a pagar, observando o critério de hora por hora, onde, 100% (cem por cento) das horas extras laboradas farão parte do acordo, com exceção das horas extras laboradas em domingos e feriados que deverão ser pagas no devido mês com seus adicionais previstos nas legislação. A adoção da compensação extraordinária da jornada de trabalho prevista nesta cláusula abrange e reconhece extensivamente o acordo para a compensação extraordinária da jornada de trabalho acordado entre as partes, porventura praticado a partir de abril de 1998.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle, and the initials 'WVM' on the right.

33 – DESCONTO ASSISTENCIAL PARA ENTIDADE PROFISSIONAL – As empresas deduzirão de cada trabalhador abrangido, por conta, risco e responsabilidade da entidade profissional, a título de desconto assistencial, o equivalente a 1 (um) dia do salário relativo ao mês de novembro de 2000. Dos admitidos a partir de 01 de novembro de 2000, o desconto será de 1 (um) dia do salário do mês subsequente à admissão, exceto no caso dos empregados safristas, quando o desconto será efetuado na rescisão do contrato de trabalho. Os descontos serão feitos sobre os salários corrigidos nos termos da presente convenção, com recolhimento aos cofres do Sindicato Profissional até o 5º dia útil do mês do mês posterior ao depósito da presente no órgão competente e, em até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto dos empregados admitidos a partir de novembro/2000.

- **33.1** – Incidirá multa de 10% (dez por cento) acrescido de juros e correção monetária na forma da lei para a hipótese de inadimplemento.

34 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS – Caberá multa de R\$ 20,00 (vinte reais), em favor do empregado prejudicado, para o caso de infração de qualquer das cláusulas da presente convenção, que não se aplicará nas cláusulas que contenham penalidades específicas.

V – EFICÁCIA DA CONVEÇÃO

A eficácia da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho, o que as partes comprometem-se a fazê-lo conjuntamente.

VI – DIVERGÊNCIAS

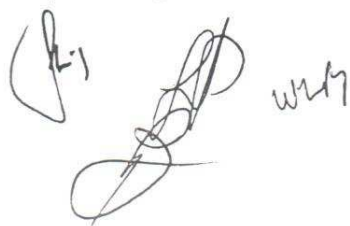
Qualquer divergência na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser resolvida em reunião convocada pela parte interessada (Sindicato ou Empresa), mediante prévia comunicação a parte adversa (Sindicato ou Empresa), com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte poderá buscar a intermediação de mediador ou a solução por arbitragem de ofertas finais, ou recorrer à Justiça do Trabalho.

VII – COMINAÇÕES


Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão específica, não havendo quaisquer outras penalidades a serem invocadas.

VIII – FORMA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instruída com os Editais de Convocação e as respectivas Atas de Assembléia Gerais das Categorias envolvidas, bem como as listas de presenças e as procurações, é formalizada em 5 (cinco) vias de igual teor e forma e única finalidade.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document. There are three distinct marks: a small signature on the left, a large, complex signature in the center, and the initials 'wly' on the right.

Santa Cruz do Sul – RS, setembro de 2001.


Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias do Fumo e Alimentação de
Santa Cruz do Sul

Sindicato das Empresas de Refeições
Coletivas dos Estados do Rio Grande do
Sul e Santa Catarina


p.p. Dr. Nelson Paulo Schaefer
OAB-RS 17071

p.p. Dr. Tarcisio Casa Nova Selbach
OAB-RS 24330


Prato Feito Alimentação e Serviços Ltda.


Refeições Ao Ponto Ltda.