

---

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024800/2021

SINDICATO DOS TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.758.267/0001-60, neste ato representado(a) por seu;

E

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VINHO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.952.167/0001-70, neste ato representado(a) por seu;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2020 a 31 de maio de 2022 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO**, com abrangência territorial em **Agudo/RS, Alto Feliz/RS, Bom Princípio/RS, Caçapava do Sul/RS, Cachoeira do Sul/RS, Capela de Santana/RS, Cerro Branco/RS, Dilermando de Aguiar/RS, Dona Francisca/RS, Doutor Ricardo/RS, Encantado/RS, Faxinal do Soturno/RS, Feliz/RS, Formigueiro/RS, Itaqui/RS, Ivorá/RS, Jaguarí/RS, Linha Nova/RS, Mata/RS, Nova Palma/RS, Nova Petrópolis/RS, Novo Cabrais/RS, Paraíso do Sul/RS, Presidente Lucena/RS, Relvado/RS, Restinga Sêca/RS, Santa Maria/RS, Santa Rosa/RS, São João do Polêsine/RS, São José do Hortêncio/RS, São Pedro do Sul/RS, São Sebastião do Caí/RS, São Sepé/RS, São Vendelino/RS, São Vicente do Sul/RS, Toropi/RS, Vacaria/RS e Vale Real/RS.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Para os empregados que efetivamente exerçam atribuições de Técnicos de Segurança do Trabalho, que são os profissionais habilitados nos termos da Lei nº 7.410, de 27 de novembro de 1985, e devidamente registrados na Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia (antigo MTE), fica estabelecido o salário inicial e normativo nos seguintes valores:

#### Salário Inicial (de contratação)

- A partir de 01.06.2020, salário Inicial (de contratação) - **R\$ 2.140,60** (dois mil, cento e quarenta reais e sessenta centavos) por mês, correspondente a **R\$ 9,73** (nove reais e setenta e três centavos) por hora até 90 (noventa) dias da sua contratação.

#### Salário Normativo (piso da categoria)

- A partir de 01.06.2020, salário Normativo (piso da categoria) - **R\$ 2.402,40** (dois mil, quatrocentos e dois reais e quarenta centavos) por mês, correspondente a **R\$ 10,92** (dez reais e noventa e dois centavos) por hora, a ser pago no mês seguinte que o empregado completar 90 (noventa) dias de trabalho na mesma empresa.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL

A partir do mês de junho de 2020, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de junho de 2019, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de **2,05%** (dois vírgula zero cinco por cento), a incidir sobre os salários resultantes da convenção firmada no ano anterior.

O percentual aqui previsto formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

01. Os empregados admitidos no curso da vigência da convenção anterior terão direito à correção proporcional dos seus salários, na forma da tabela de proporcionalidade prevista na convenção.

#### TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual Junho 2020	Admissão	Percentual Junho 2020
junho-19	2,05%	dezembro-19	1,03%
julho-19	1,88%	janeiro-20	0,85%
agosto-19	1,71%	fevereiro-20	0,68%
setembro-19	1,54%	março-20	0,51%
outubro-19	1,37%	abril-20	0,34%
novembro-19	1,20%	maio-20	0,17%

02. Das variações proporcionais imediatamente anteriores, não poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a receber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele, ressalvadas as hipóteses de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem como decorrentes de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

## **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DA VARIAÇÃO**

As variações até agora previstas, se ainda não pagas, serão satisfeitas em uma vez, na folha de pagamento **de junho de 2021**.

## **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL**

As empresas concederão aos seus empregados, referente à primeira quinzena de cada mês, um adiantamento salarial de 35% (trinta e cinco por cento) do seu salário base vigente no mês, limitado ao valor máximo de adiantamento de R\$ 2.236,17 (dois mil duzentos e trinta e seis reais e dezessete centavos), ou proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados naquela quinzena, resguardadas as condições mais favoráveis já praticadas por cada empresa.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Poderão ser descontados em folha do salário mensal dos empregados, além do adiantamento salarial previsto acima, os valores destinados às associações, fundações, seguros, alimentação, convênios saúde, aquisições do SESI, vendas próprias da empresa ou grupo econômico, e outros benefícios utilizados e/ou autorizados pelo empregado, bem como aqueles aprovados em assembleias do sindicato profissional conveniente, Os descontos aqui previstos não poderão ser superiores a 70% (setenta por cento) do salário a ser percebido pelo empregado no final do mês.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA OITAVA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO**

Desde que cumpridas as disposições da presente Convenção, a Entidade Profissional e seus representados dão por integralmente reposta a inflação do período revisando de 01 de junho de 2019 a 31 de maio de 2020 e quitado o mesmo período, a partir de 01 de junho de 2020.

## **CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÃO DE VARIAÇÕES CONCEDIDAS PERÍODO REVISANDO**

Uma vez observada a aplicação dos percentuais previstos acima, o salário dos empregados vinculados as empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de junho de 2020 podendo ser compensados todos os aumentos e/ou reajustes concedidos no período de 01 de junho de 2019 até 31 de maio de 2020, limitando-se tal compensação aos percentuais até agora previstos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos e/ou antecipações salariais espontâneas ou coercitivas, com exceção dos concedidos nesta convenção (cláusula 04 e subitens) praticados a partir de 1º de junho de 2020 poderão ser utilizados para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DIA 31**

Fica assegurado a todos os empregados mensalistas nas empresas o direito a remuneração ou folga correspondente a 04 (quatro) dias de salário como contraprestação pelo trabalho nos dias 31 (trinta e um) dos meses de janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro de cada ano.

**01.** O pagamento ou compensação se dará sempre durante a vigência da presente convenção coletiva e no máximo até a folha do pagamento do mês de maio de cada ano, sendo devido aos empregados contratados a partir da data base de 01 de junho de 2020 proporcionalmente ao tempo de trabalho com a mesma empresa.

**02.** O direito aqui previsto é assegurado a todos os empregados, tenham sido contratados antes ou após esta data-base.

**03.** A ausência do empregado ao trabalho, justificada ou não, em quaisquer dos trigésimos primeiros dias dos meses citados não lhe retira o direito previsto no *caput*.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO EXCEPCIONAL**

Excepcionalmente nesta convenção fica ajustado que as empresas pagarão a seus empregados, impreterivelmente até 30 de junho de 2021, caso ainda não tenham pago, um abono de R\$ 80,00 (oitenta reais), o qual será pago em uma única parcela, sendo que este valor não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS PARA DOMINGOS E FERIADOS**

As horas extras laboradas em domingos e feriados, quando não compensadas, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário base do empregado.

##### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUENIO**

As empresas pagarão, a cada mês, um adicional a título de quinquênio (gratificação por tempo de serviço) de R\$ 55,64 (cinquenta e cinco reais e sessenta e quatro centavos) para cada cinco anos ininterruptos de serviços prestados pelo empregado à mesma empresa.

**01.** Em qualquer hipótese, fica limitado o número de quinquênios em até 04 (quatro), independentemente de ter o empregado mais de 20 (vinte) anos de serviços ininterruptos para o mesmo empregador.

**02.** O direito previsto nesta cláusula vigorará até o dia 31 de dezembro de 2019. Em 01 de janeiro de 2020, o valor integral percebido pelo trabalhador a título de quinquênio(s) será incorporado em definitivo em seu salário base, não havendo mais pagamento a tal título a partir de tal data.

#### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

Aos empregados que desenvolverem suas atividades profissionais em horário noturno, assim considerado aquele desenvolvido entre às 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte, será pago um adicional noturno de 30% (trinta por cento) do valor do salário hora dos mesmos.

#### **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES**

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na legislação em vigor, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial, reconhecidos como tal pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC, e em atividade nas empresas quando da concessão dos benefícios previstos nesta cláusula, representados pelo Sindicato Profissional da Categoria e seus respectivos empregadores representados pelos correspondentes Sindicatos Econômicos:

#### **DO PLANO**

**a)** os empregados deverão comprovar, perante as empresas a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, como tal aqueles que estão cadastrados para fins da Previdência Social, nas provas de curso de ensino oficial relativas ao ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto;

**b)** poderá ser substituída a comprovação da aprovação logo acima referida pelo certificado de, no mínimo,

75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto;

**c)** deverá, ainda, ser apresentada às empresas a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino oficial referente ao ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto;

#### **DAS CONDIÇÕES**

**01.** Mediante o atendimento integral dos critérios previstos nas alíneas “a”, “b” e “c”, do PLANO acima previsto, as empresas pagarão a seus empregados estudantes uma ajuda educacional, vedada qualquer possibilidade de integração salarial do mesmo para qualquer fim ou título,

observada a condição de ser o empregado estudante ou não, nos critérios, valores e meses constantes da tabela abaixo:

Situação do empregado	Empregado/Dependente	Parcela em Fevereiro/2021	Parcela em Agosto/2021
Se o empregado for estudante	Para o empregado estudante	R\$ 207,15 (duzentos e sete reais e quinze centavos)	R\$ 207,15 (duzentos e sete reais e quinze centavos)
	Para até um dependente estudante	R\$ 103,10 (cento e três reais e dez centavos)	R\$ 103,10 (cento e três reais e dez centavos)
Se o empregado não for estudante	Para um dependente estudante	R\$ 207,15 (duzentos e sete reais e quinze centavos)	R\$ 207,15 (duzentos e sete reais e quinze centavos)
	Para dois ou mais dependentes estudantes	R\$ 103,10 (cento e três reais e dez centavos)	R\$ 103,10 (cento e três reais e dez centavos)

**02.** Em qualquer hipótese, a soma das 02 (duas) parcelas da ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de R\$ 620,50 (seiscentos e vinte reais e cinquenta centavos) por empregado.

**03.** Ficam isentas do pagamento da ajuda educacional prevista nesta cláusula as empresas que mantêm instituições, fundações e/ou que já destinam doações deste gênero, em montante anual igual ou superior ao acima estabelecido, desde que a manutenção de tais instituições e/ou fundações, assim como as doações desde gênero, sejam diretamente revertidas em favor dos seus empregados.

**04.** A ajuda educacional será complementada com um auxílio educação complementar igual a R\$ 103,10 (cento e três reais e dez centavos), caso o empregado estudante tenha um segundo dependente, ou caso o empregado não estudante tenha um terceiro dependente, desde que atendidos os critérios previstos nas alíneas “a”, “b” e “c” do plano.

**05.** Eventuais parcelas referentes a fevereiro/2021 ainda não pagas, deverão ser satisfeitas até 30 de junho de 2021.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes, pagarão aos dependentes de empregado seu que venha a falecer durante a vigência da presente convenção e que arcarem com as despesas decorrentes, um auxílio funeral no valor de R\$2.416,30 (dois mil quatrocentos e dezesseis reais e trinta centavos), sempre mediante comprovação.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO**

As empresas poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado de conformidade com a Lei 9601 de 21/01/98, nas atividades de safristas, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

**01** - O número de empregados contratados nos termos desta cláusula, observará o limite de 30% (trinta por cento) de trabalhadores em relação a média aritmética mensal de empregados da empresa.

**02** - A contratação de safristas, com contrato por prazo determinado, conforme estabelece o caput da cláusula, poderá também, ser feita através de empresa prestadora terceirizada, respeitadas as normas legais, os limites e as vantagens desta convenção e especificamente para as funções ligadas aos vinhedos.

**03** - Os contratos por prazo determinado e por empresas terceirizadas respeitarão o Salário Normativo e de Ingresso previstos nesta convenção.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E RESCISAO CONTRATUAL - FORNECIMENTO**

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamentos com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo, ainda, a identificação da empresa e o recolhimento mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, bem como fornecerão cópia da Rescisão do Contrato de Trabalho, independentemente de seu tempo de serviço.

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 do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do cumprimento.

**01.** O pagamento deve ser efetuado em dinheiro, cheque visado ou administrativo, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

**02.** A inobservância do disposto acima sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa diária, em favor do empregado, em valor equivalente ao que seria seu salário do dia, por dia de atraso, devidamente corrigido pela variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. Em qualquer hipótese, a multa referida neste parágrafo ficará limitada ao valor do principal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÕES CONTRATUAIS**

As rescisões contratuais serão acompanhadas, obrigatoriamente, pelo Sindicato Profissional mediante o cumprimento dos seguintes requisitos:

- a)** O empregado deverá ter tempo de serviço superior a 01 (um) ano;
- b)** Tenha o empregado requerido o acompanhamento do Sindicato Profissional e comprove à

empregadora em até 05 (cinco) dias após a concessão do aviso prévio;

§ 1º O acompanhamento do ato rescisório é ato discricionário do Sindicato Profissional, podendo ser dispensado por sua própria iniciativa.

§ 2º O acompanhamento das rescisões contratuais, desde que cumpridos os requisitos previstos no *caput*, será realizado na sede do Sindicato Profissional quando a empresa possuir sede ou sub sede no mesmo município, e, nos demais casos, onde a empresa determinar.

§ 3º As empresas deverão afixar em seus quadros de aviso o direito do trabalhador previsto nesta cláusula.

§ 4º O agendamento do acompanhamento das rescisões deverá ser feito pelo fone (51) 3221-7120 ou e-mail: [sinditestr@sinditestr.org.br](mailto:sinditestr@sinditestr.org.br).

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PREVIO - DISPENSA DE 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 do aviso prévio, desobrigando-se, contudo, do pagamento do período não trabalhado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PREVIO PROPORCIONAL**

Para os empregados com tempo de serviço igual ou superior a 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa, o aviso prévio legal (30 dias) será acrescido de 01 (um) dia de trabalho por ano de serviço, sendo o total sempre limitado a 60 (sessenta) dias.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATUALIZAÇÃO TÉCNICA**

Fica garantida a participação em cursos, seminários, congressos técnicos de interesse da categoria ou eventos devidamente comprovados, de, no mínimo 10 (dez) dias por ano, sem prejuízo salarial.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS**

As empresas deverão assegurar ao Técnico em Segurança do Trabalho a participação no desenvolvimento de ações integradas às práticas de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho da empresa, em consonância com suas atividades profissionais.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GESTANTE ESTABILIDADE**

Fica assegurada uma estabilidade provisória à gestante, desde o início da gestação até 90 (noventa) dias após o término do benefício previdenciário.

**01.** As empregadas integrantes da categoria profissional que, quando demitidas, vierem a constatar seu estado gravídico, deverão apresentar-se à empregadora para serem readmitidas, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poderem postular, entendendo-se a garantia inexistente, se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PARA APOSENTADORIA**

No período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aposentadoria por idade, por tempo de serviço ou especial e desde que haja comunicação escrita à empresa pelo interessado, será assegurada uma estabilidade provisória ao empregado durante o mencionado período, ressalvadas as demissões com justa causa.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGULAMENTAÇÃO DAS FLEXIBILIZAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS**

A empresa interessada em instituir o contrato por prazo determinado previsto na Lei 9.601/98, regulamentado na Cláusula Décima Oitava desta Convenção Coletiva de Trabalho, ou o contrato sob o regime de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, em atenção à segurança jurídica das partes envolvidas e ao status constitucional da norma coletiva, formalizará a proposta diretamente ao Sindicato da Indústria do Vinho, do Mosto de Uva, dos Vinagres e Bebidas Derivadas da Uva e do Vinho do Estado do Rio Grande do Sul, o qual encaminhará ao Sindicato dos Trabalhadores, para que este dê andamento no processo de negociação coletiva. Ao Sindicato dos Trabalhadores caberá dar ciência do pedido à Federação dos Trabalhadores, para que esta, na medida das suas possibilidades, auxilie o Sindicato da Categoria Econômica, a Empresa e o Sindicato dos Trabalhadores no processo de negociação coletiva.

§1º. A proposta de que trata o *caput*, quando pertinente, será submetida à Assembleia com a presença de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos trabalhadores interessados, e deverá ser aprovada pela maioria dos trabalhadores que participarem do escrutínio secreto, no percentual de 50% (cinquenta por cento) mais 1 voto, ressalvada a hipótese do §2º desta cláusula.

§2º Empresa e Sindicato dos Trabalhadores, em comum acordo, poderão dispensar a realização da Assembleia, quando o regulamento versar sobre a contratação de novos trabalhadores, ou quando a proposta não interessar à totalidade da empresa e, interessando a determinados cargos/funções/setores, não atingir mais do que 25 (vinte e cinco) funcionários. Nesta última hipótese, o Sindicato dos Trabalhadores se reunirá diretamente com os interessados, e procederá na forma do §1º.

§3º. Em qualquer caso, o resultado do processo de negociação será registrado em ata que conterá, além dos critérios e parâmetros para a implantação dos temas de que cogita a presente cláusula, a assinatura do representante do Sindicato dos Trabalhadores e a ciência e ratificação do representante da Empresa, e estará acompanhada, quando pertinente, da lista de presenças com a relação dos nomes dos empregados que participaram do escrutínio e as respectivas assinaturas.

§4º. A metodologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida pela empresa que contribua com Sindicato Econômico, ou, não satisfazendo esta condição, que receba deste a autorização discricionária para tanto.

§5º. A metodologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida por empresas cujo quadro funcional atinja o percentual mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores sócios do Sindicato dos Trabalhadores, em dia com as suas obrigações sociais por, no mínimo, um ano; ou o percentual mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores contribuintes com o Sindicato dos Trabalhadores; ou, não satisfazendo estas condições, que receba desta entidade sindical a autorização discricionária para tanto.

§6º. A metodologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida pelo Sindicato dos Trabalhadores que estiver em dia com as suas obrigações sociais junto a Federação dos Trabalhadores conveniente, ou, não satisfazendo esta condição, que receba desta a autorização discricionária para tanto;

§7º. As partes decidirão, na abertura do processo de negociação, sobre as despesas deste procedimento.

§8º. O silêncio do Sindicato dos Trabalhadores quanto à proposta implicará, transcorridos 05 (cinco) dias úteis desde a confirmação inequívoca do seu recebimento, em concordância tácita, observados os estritos limites da convenção e da lei.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSACAO DE HORARIO**

A jornada de trabalho nas empresas poderá ser prorrogada, além das 8 (oito) horas normais, por um máximo de duas horas, sem o pagamento de qualquer acréscimo, a título de adicional de

horas extras, desde que observado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. A prorrogação objetiva compensar a redução do trabalho nas sextas-feiras e/ou nos sábados. Este acordo de compensação inclui, também, as atividades insalubres, sendo dispensada a inspeção prévia de que cogita o artigo 60 da CLT. Após estabelecido o referido regime, as empresas não poderão alterá-lo sem a expressa anuência dos empregados.

**01.** Os feriados que ocorrerem em dias de trabalho ou dias compensados não afetarão o regime compensatório ora definido e, tampouco, determinarão sejam as mesmas horas recuperadas ou pagas quando já compensadas.

**02.** O regime de compensação acima autorizado é reivindicado para atender os interesses dos empregados, mormente visando o não trabalho habitual aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal nesta cláusula prevista na hipótese de realização de horas extras, habituais ou não, restando, desde já, autorizada a prorrogação de horas, nos termos do art. 59, § 1º, da CLT, desta forma, ainda que venha a ocorrer trabalho extra, além do horário compensado, em qualquer dia da semana, fica mantida a validade do regime de compensação, sendo devido como extra, neste caso, apenas o excedente a 44 horas semanais.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TOLERANCIA POR 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) minutos que antecedem e sucedem à sua jornada normal, não poderá ser considerado como hora extra.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALTA REMUNERADA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

As empresas concederão às suas empregadas com filho(s), ou ao pai empregado com guarda de filho(s) com até 14 (quatorze) anos de idade, abono de falta com a respectiva remuneração até o limite de 16 (dezesesseis) horas por ano, quando tiverem que se ausentar do serviço para levar filho de até 14 (quatorze) anos a médico ou hospital, mediante comprovação por atestado nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS - PRAZO PARA COMPROVAÇÃO DE MOTIVOS**

A comprovação de motivos justificadores para ausência ao serviço deverá ser efetuada na apresentação ou, no máximo, até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS - NÃO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO**

Não será contado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo dispendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional determinados por esta, caso os mesmos se realizem dentro da jornada normal de trabalho, sendo devido o pagamento de horas suplementares caso os cursos sejam realizados fora da jornada normal de trabalho.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO PARA OLIMPIADAS**

As empresas liberarão os seus funcionários, sem prejuízo salarial, para as Olimpíadas da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do RS, a serem realizadas um dia por ano, preferencialmente aos sábados, domingos ou feriados.

**01.** O Sindicato Profissional comunicará às empresas abrangidas a data da realização do evento com pelo menos 1 (um) mês de antecedência.

**02.** O período de liberação do empregado deverá considerar o tempo do deslocamento, participação e retorno do evento.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INICIO DE FERIAS**

As férias individuais não iniciarão em sábados, domingos e vésperas de feriados, bem como as férias coletivas não iniciarão nos dias 23, 24, 25, 30 e 31 de dezembro de 2020 e 01 de janeiro de 2021.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS - ANTECIPAÇÃO**

As empresas poderão conceder férias proporcionais, por antecipação, aos empregados que ainda não contem com um período aquisitivo completo, inclusive os contratados há mais de 12 (doze) meses, considerando-se como quitado o respectivo período, iniciando-se, então, um novo período aquisitivo, observado o período mínimo da concessão de férias de 10 (dez) dias.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EPI S E UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação própria, e uniforme, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço. Os empregados se obrigam ao uso, manutenção e limpeza dos uniformes e os equipamentos de proteção individual que receber, bem como a indenizar a empresa por extravio ou dano e a devolvê-los quando da rescisão ou extinção do contrato de trabalho.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS - VALIDADE**

As empresas ficam dispensadas da realização do exame médico demissional, desde que observadas as Normas Regulamentadoras previstas na Legislação e que a realização do último exame ocupacional, de mesmo teor do demissional, tenha ocorrido há menos de 110 (cento e dez) dias da data de desligamento do empregado, salvo comprovada necessidade.

#### **Relações Sindicais**

##### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES ELEITOS**

As empresas concordam em liberar, após a entrega de solicitação formal e específica do suscitante e mediante ata de eleição e posse com descrição dos cargos, até 02 (dois) representantes sindicais eleitos para atuarem na diretoria executiva, sem prejuízo de sua efetividade e remuneração, como se estivessem em atividade na sua última lotação.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COTA DE SOLIDARIEDADE NEGOCIAL**

Com base no poder-dever constitucional de participação do Sindicato na negociação coletiva em favor dos trabalhadores, inserido nos incisos III e VI do Artigo 8º da Constituição Federal; em atenção à necessidade de manutenção financeira do Sindicato Profissional e do Sistema Confederativo para eficazmente cumprir a obrigação constitucional e dar concretude ao princípio da equivalência entre os contratantes no plano das relações coletivas; com o respaldo da aprovação em Assembleia da categoria, na forma dos Artigos 513, e, e 545 da CLT, e do Estatuto Social; com base na solidariedade de classe ante o benefício que a todos aproveita; as empresas procederão ao desconto em folha, de todos os seus empregados, da **cota de solidariedade negocial** em favor do Sindicato Profissional, em conformidade com a decisão da Assembleia da categoria, conforme ata em anexo, conforme regras que seguem.

**Parágrafo primeiro** - Será efetuado o desconto equivalente a 1 (um) dia de salário dos empregados Técnicos em Segurança do Trabalho, associados ou não ao Sindicato, presentes ou

não na Assembleia, em uma parcela, incidente sobre o salário **do mês de junho de 2021**.

**Parágrafo segundo** - O valor descontado deverá ser repassado pela Empresa ao Sindicato através de depósito identificado no banco (748) SICREDI, agência 0116, conta corrente 17929-3 ou através de boleto bancário (neste caso solicitar o mesmo ao Sindicato laboral Informando valor a ser recolhido e CNPJ da Empresa) ou ainda por PIX (chave CNPJ 92.758.267/0001-60), **até o dia 12/07/2021**, enviando relação de funcionários com respectivo valor descontado para o SINDITESTRS através do e-mail: [sinditestr@sinditestr.org.br](mailto:sinditestr@sinditestr.org.br) ou por outra forma que a empresa julgar conveniente.

**Parágrafo terceiro** - Os empregados Técnicos de Segurança do Trabalho, não sindicalizados, poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição negocial, **ESPECÍFICO PARA ESTE INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO**, por meio de ofício enviado em anexo para o email [sinditestr@sinditestr.org.br](mailto:sinditestr@sinditestr.org.br) no período que **inicia** no dia seguinte ao registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador e **publicação no site da entidade laboral [www.sinditestr.org.br](http://www.sinditestr.org.br)** e que se **encerra** impreterivelmente 10 (dez) dias corridos após esta data..

**Parágrafo quarto** - O Sindicato laboral dará ciência aos empregados citados no "caput" da presente cláusula através do site [www.sinditestr.com.br](http://www.sinditestr.com.br) quanto ao desconto a ser efetivado, para que seja oportunizada aos mesmos a oposição referida no item anterior.

**Parágrafo quinto** - Por mora ou inadimplência do empregador, específica para esta cláusula, incidirá cláusula penal de 10% (dez por cento), além de juros de mora e correção monetária, na forma prevista em lei para a correção de débitos trabalhistas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUICAO AO SINDICATO PATRONAL – SINDIVINHO RS**

**a)** As empresas recolherão até o dia **30 de junho de 2021**, ao SINDICATO DA INDUSTRIA DO VINHO DO RIO GRANDE DO SUL, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da folha de pagamento do mês de **maio de 2020**, com os salários já reajustados pela presente Convenção.

**b)** As empresas que não possuem empregados na mesma data deverão recolher o valor mínimo de R\$ 53,60 (cinquenta e três reais e sessenta centavos)

**c)** Incidirá multa de 20% (vinte por cento) acrescida de juros de 1% ao mês e correção monetária na hipótese de não cumprimento da presente cláusula, cujos valores serão em benefício do Sindicato.

As empresas poderão obter as guias de pagamento na sede da Entidade ou no "site" do SINDIVINHO RS, [www.sindivinhors.com.br](http://www.sindivinhors.com.br)

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FIXAÇÃO DA CONVENÇÃO NO QUADRO DE AVISOS**

As empresas fixarão cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho no quadro de avisos da

Empresa pelo prazo de 90 (noventa) dias contados desde o seu protocolo.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGENCIAS**

Qualquer divergência na aplicação das normas da presente Convenção deverá ser resolvida em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte poderá, num primeiro momento, buscar a intermediação de mediador ou a solução por arbitragem de ofertas finais, ou recorrer à Justiça do Trabalho. Nesta hipótese, fica reconhecida a legitimidade dos convenentes para ajuizar ação visando o cumprimento da presente.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS**

A presente Convenção não prejudicará os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho firmadas e depositadas antes ou depois da data base com a assistência dos Sindicatos das Categorias Profissional e Econômica.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Será cabível uma multa, em favor do empregado prejudicado, de R\$ 103,00 (cento e três reais) para o caso de infração de qualquer das cláusulas da presente Convenção, em forma conjunta e de modo não cumulativo, após a comunicação do Sindicato Profissional para que se proceda na regularização no prazo máximo de 10 (dez) dias e que não se aplicará as cláusulas que contenham penalidades específicas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMINAÇÕES**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão específica.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO**

As condições previstas nesta convenção deverão ser de imediato cumpridas pelas empresas,

independentemente de registro da mesma na Subsecretaria de Relações do Trabalho - SRT, Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, do Ministério da Economia.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO**

As Entidades Convenentes, profissionais e econômicas foram autorizados expressamente a formalizar a presente convenção em seus termos.

NILSON AIRTON LAUCKSEN  
Tesoureiro  
SINDICATO DOS TECNICOS DE SEGURANCA DO TRAB DO ESTADO R

JULIO GILBERTO FANTE  
Presidente  
SINDICATO DA INDUSTRIA DO VINHO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA SINDICATO LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)