

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000392/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/03/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR013062/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.004432/2014-59  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/03/2014

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

SINDICATO INTERESTADUAL DA INDUSTRIA DO TABACO , CNPJ n. 95.431.995/0001-51, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IRO SCHUNKE;

E

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

celebram 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 dezembro de 2013 a 30 de novembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO FUMO**, com abrangência territorial em **Candelária/RS, Gramado Xavier/RS, Santa Cruz do Sul/RS, Sinimbu/RS, Sobradinho/RS, Vale do Sol/RS e Vera Cruz/RS**.

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

O salário normativo não será considerado salário profissional ou substitutivo do salário mínimo e fica estabelecido no valor de R\$ 3,68 (três reais e sessenta e oito centavos) por hora e/ou R\$ 809,60 (oitocentos e nove reais e sessenta centavos) mensais, a partir de 01 de dezembro de 2013.

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

As empresas concederão a seus empregados, desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato, e na base territorial deste, um reajuste de 6,00% (seis por cento) a vigorar a partir de 01 de dezembro de 2013 e a incidir sobre os salários resultantes da última revisão procedida em 01 de dezembro de 2012;

Aos empregados admitidos após 01 de dezembro de 2012 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;

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;

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.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL**

As empresas 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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS PERMITIDOS**

As empresas poderão descontar dos haveres de seus empregados 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.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALÁRIO**

As empresas se comprometem a pagar, a título de adiantamento da gratificação de natal (13º salário) até o dia 05 de julho, metade do salário nominal do mês de junho, para todos os seus empregados contratados por prazo indeterminado e, caso forem concedidas férias antes desta data, nesta ocasião, lhe será pago metade do salário nominal do mês, sob o mesmo título. Em ambos os casos, a complementação do 13º salário será na data legal.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

A remuneração das horas extras que excederem a duração normal da jornada de trabalho, quando 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. O adicional de 100% (cem

por cento) será praticado aos sábados, domingos e feriados, quando a jornada de trabalho, conforme a cláusula que trata da 'Jornada de Trabalho – Redução', for inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais que, entretanto, não prevalecerá para os casos de força maior.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será remunerado com acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre a hora diurna.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

As empresas da base territorial se obrigam dar continuidade aos seus programas de participação nos resultados, que deverão, sempre, ser obedientes em sua formação e formalização, ao que determina a legislação vigente.

As empresas da base territorial, que ainda não praticam, se obrigam a implementar programa de participação nos resultados.

As empresas que vierem, a qualquer tempo, se estabelecer na base territorial, se obrigam a implementar, desde logo, programa de participação nos resultados.

Os programas, indistintamente, deverão incluir seus empregados contratados por prazo indeterminado (efetivos) e os contratados por prazo determinado (safreiros), ficando possível que os programas sejam em separado e tenham condições distintas e, deverão, sempre, ser obedientes em sua formação e formalização, ao que determina a legislação vigente.

As empresas no primeiro semestre e até 31 de março de 2014, procederão antecipação, no caso de programa novo ou o pagamento, no caso de saldo positivo de programa anterior. As mesmas condições são aplicáveis para o segundo semestre do ano, até 30 de novembro. Incluem-se neste caso os contratados por prazo indeterminado.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA**

As empresas se comprometem dar continuidade em seus programas de cesta básica de alimentos e/ou de gêneros/limpeza, preservadas as individualidades e de acordo com as suas praticas internas:

Para os empregados contratados por prazo indeterminado, o valor mensal será de R\$ 80,00 (oitenta reais) e, para os empregados contratados por prazo determinado, o valor mensal será de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais).

Em ambos os casos, não terá natureza salarial, para qualquer efeito, especificamente previdenciário, nos termos do Regulamento da Previdência Social.

Aos empregados contratados por prazo indeterminado, será garantida a cesta básica mesmo quando em afastamento previdenciário a qualquer título, pelo prazo de até seis (6) meses.

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

As empresas poderão instituir programas de reembolso de educação para ensino fundamental, médio, superior ou especialização e/ou idiomas, sendo que o valor pago a esse título não terá natureza salarial, para qualquer efeito, especialmente previdenciário, nos termos do regulamento da previdência social.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REEMBOLSO - CRECHE**

As empresas 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.

### **SEGURO DE VIDA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

As empresas 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;

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;

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;

No caso de falecimento do empregado, efetivo e/ou safrista, a rescisão do respectivo contrato de trabalho será considerada como de 'demissão sem justa causa'.

### **OUTROS AUXÍLIOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE**

As empresas se comprometem a manter e dar continuidade em seus programas de saúde, com a manutenção de contrato com empresa especializada, preservadas as práticas internas e as necessidades de adaptações que se fizerem necessárias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ÓCULOS/ LENTES**

As empresas se comprometem a reembolsar a todos os seus empregados contratados por prazo indeterminado, extensivo a seus dependentes, 50% (cinquenta por cento), até o limite de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), por

ano, para lentes de grau e armação ou lentes de contato.

O valor do material adquirido será acompanhado, necessariamente, pelo receituário médico e nota fiscal correspondentes.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO**

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.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

Ao aviso prévio aplicar-se á a norma contida na lei nº 12.506/2011 e tabela expedida pelo MTE, somente quando a rescisão contratual for, sem justa causa, de iniciativa do empregador, independentemente da data de admissão do empregado.

Sempre que o empregado, por qualquer motivo romper ou tiver rompido seu vínculo de emprego, com a extinção de seu contrato de trabalho, no caso de aviso prévio, a empresa se compromete a dispensá-lo do cumprimento do (restante) respectivo prazo do aviso, desobrigando-se as partes do pagamento daquele período.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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

A estabilidade provisória no emprego da empregada gestante contratada por prazo determinado obedecerá aos critérios da legislação vigente;

Fica garantida a estabilidade provisória por 90 (noventa) 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;

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

Para os empregados contratados por prazo indeterminado, que estiverem completados, para mulheres vinte e oito (28) anos e para homens trinta e três (33) anos de tempo previsto para a aposentadoria, fica assegurada sua estabilidade provisória de dois (02) anos ou 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, o que ocorrer primeiro;

O empregado informará e comprovará de forma vinculante o seu tempo computado para efeito de aposentadoria, logo que faça jus ao direito estabilitário, com uma tolerância de até 90 dias.

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

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;

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;

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO - REDUÇÃO**

As empresas, no ano de 2014, durante 18 (dezoito) semanas, que escolherão livremente, por seus exclusivos critérios, reduzirão a jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, suprimindo-se a jornada correspondente aos sábados, podendo este período de redução coincidir com o de entressafra;

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

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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO**

As empresas poderão prorrogar a jornada normal de trabalho dos empregados, 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;

As regras e condições a parametrar 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;

As empresas, de forma alternativa à compensação anual e a seu critério, poderão prorrogar a jornada de trabalho dos empregados, 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;

Fica estabelecido que a jornada de trabalho para o terceiro turno (noturno) das operações industriais, durante a safra industrial de fumo poderá ser cumprida, 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;

A prorrogação especial da jornada prevista no parágrafo acima se destina 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;

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;

A supressão de qualquer das jornadas compensatórias poderá ocorrer por deliberação de qualquer das empresas 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;

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;

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;

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.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DE PONTO**

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, nos termos da Portaria nº 373, do MTE, de 25.02.2011;

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

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS DO ESTUDANTE**

As empresas considerarão faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem por motivo de prestação de exames em cursos regulares de primeiro e segundo graus, vestibular e universitário, se os exames coincidirem com o horário de trabalho, contanto que sejam avisadas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e comprovada, após, a prestação dos respectivos exames, especificando a data e horário dos mesmos.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PRÊMIO**

As empresas concederão uma licença prêmio remunerada de 15 (quinze) dias consecutivos, a todo empregado contratado por prazo indeterminado que completar 15 (quinze) anos de serviço contínuo (efetivo) na empresa ou sucedida (s). As empresas concederão, também, uma licença prêmio de 30 (trinta) dias consecutivos ou não, desde que o período inferior seja no mínimo de 10 (dez) dias, em consenso com o empregado, a todo empregado contratado por prazo indeterminado que completar 20 (vinte) anos de serviço contínuo (efetivo) na empresa ou sucedida (s). Ao completar 30 (trinta) anos de serviço, o empregado fará jus a nova licença prêmio remunerada de 30 (trinta) dias e, ao completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço, o empregado fará jus a nova licença prêmio remunerada de 15 (quinze) dias.

O período de gozo da licença prêmio 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 (s) empresa (s);

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;



Os empregados que se desligarem da empresa, exceto na hipótese de rescisão por justa causa, e que contarem com mais de 15 (quinze) anos de serviço e menos de 20 (vinte), terão direito a receber a licença prêmio em pecúnia de 15 (quinze) dias, desde que não gozada.

Os empregados que se desligarem da empresa, exceto na hipótese de rescisão por justa causa, e que contarem com mais de 35 (trinta e cinco) anos de serviço, terão direito a receber a licença prêmio em pecúnia de 15 (quinze) dias, desde que não gozada.

Caso o empregado não goze, mesmo que parcialmente, a licença prêmio prevista nesta cláusula dentro de três (03) anos, o seu valor e/ou saldo será automaticamente transformado em pecúnia, como indenização.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AMPLIAÇÃO PRAZO EXAME MÉDICO**

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.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**

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.

### **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

As empresas se comprometem assegurar a todo empregado contratado por prazo indeterminado, afastado pelo INSS por motivo de doença ou acidente do trabalho, uma complementação salarial equivalente a diferença do que seria o salário nominal líquido do empregado se trabalhando estivesse e o valor do auxílio respectivo concedido pela Previdência Social;

Ao empregado aposentado, também contratado por prazo indeterminado, que for afastado por motivo de doença ou acidente do trabalho, a empresa se compromete, sem prejuízo do valor da aposentadoria respectiva que o mesmo perceba da Previdência Social, a pagar o valor de 100% (cem por cento) do seu salário nominal mensal líquido.

Se o auxílio previsto no caput, por motivo de período de carência incompleto, que não tenha a concorrência culposa do interessado, restar sem prestação financeira, as empresas farão o pagamento integral.

A complementação salarial prevista no caput será concedida mediante comprovação do efetivo valor recebido da Previdência Social e por um período máximo de 06 (seis) meses.

O pagamento previsto no segundo parágrafo será concedido, igualmente, por um período máximo de 06 (seis) meses.

Sobre o salário do empregado afastado, incidirão, para efeito desta cláusula, os índices de reajuste salarial da categoria.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUADROS DE AVISOS**

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.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CÓPIAS DE GRPS E CAT**

As empresas 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DECLARAÇÃO**

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.

Assim, as partes se declaram satisfeitas pelo resultado alcançado. Declaram, ainda, 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.

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OBJETO**

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO tem por fim estabelecer regras e condições a parametrar as relações de trabalho, no que respeita as empresas e seus trabalhadores, na base territorial, para a data-base 01 de dezembro de 2013.

**IRO SCHUNKE  
PRESIDENTE  
SINDICATO INTERESTADUAL DA INDUSTRIA DO TABACO**

**SERGIO LUIZ PACHECO**

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