

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000413/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/03/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013071/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.004656/2014-61
DATA DO PROTOCOLO: 24/03/2014

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

JTI PROCESSADORA DE TABACO DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 03.334.170/0001-09, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). WALTER CANEDA PACHECO FILHO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). EDUARDO RENNEN;

JTI KANNENBERG COMERCIO DE TABACOS DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 95.428.231/0001-07, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). WALTER CANEDA PACHECO FILHO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). EDUARDO RENNEN;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS 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\$ 3,72 (três reais e setenta e dois centavos) por hora e/ou R\$ 818,40 (oitocentos e dezoito reais e quarenta centavos) mensais, a partir de 01 de novembro de 2013.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa concederá a seus empregados, grupos WG 3 e 4 (Gerentes e Não-gerentes), desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato, e na base territorial deste, um reajuste de 6,00% (seis por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 31 de outubro de 2013, e a vigorar a partir de 01 de novembro de 2013;

Os reajustes salariais previstos nessa cláusula não se aplicam a posições de Vice-Presidente, Diretores e de expatriados (*international assignees*).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL**

A empresa efetuará 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**

A empresa poderá 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**

A empresa se compromete a pagar, a título de adiantamento da gratificação de natal (13º salário) até o mês de abril, metade do salário nominal do mês de abril, 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 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 domingos e feriados que, entretanto, não prevalecerão 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

A empresa se compromete em dar continuidade em seu programa de participação nos resultados, que deverá, sempre, ser obediente em sua formação e formalização, ao que determina a legislação vigente.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA OU VALE DE ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA se obriga, a partir da vigência deste Acordo, a fornecer a todos os seus empregados contratados por prazo indeterminado, integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO, uma cesta básica de alimentação, em gêneros alimentícios ou crédito em cartão, com periodicidade mensal, no valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais).

Para empregados contratados por prazo determinado, integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO, uma cesta básica de alimentação, em gêneros alimentícios ou crédito em cartão, com periodicidade mensal, no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais).

Em ambos os casos, nos meses relativos à admissão e demissão obedecerão à proporcionalidade do número de dias trabalhados. A proporcionalidade no mês da rescisão contratual, não se aplica nos casos de pedido de demissão e rescisão por

justa causa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Terão direito à cesta básica de alimentação os empregados que no mês de aquisição do benefício não tenham faltas (dia de trabalho) ao trabalho, nas seguintes proporções:

Nenhuma falta ao trabalho = 3/3 do valor

Até uma falta ao trabalho = 2/3 do valor

Até duas faltas ao trabalho = 1/3 do valor

Acima de duas faltas ao trabalho = Não terão valor a receber

Serão consideradas faltas ao trabalho, exceto quando se tratar:

- De faltas legais previstas no art. 473 da CLT;
- Licença Médica inferior a 15 dias, caso o atestado seja aprovado pelo serviço médico da empresa;
- Licença Maternidade;
- Licença Prêmio;
- Férias;
- Banco de horas (negativo);

PARÁGRAFO SEGUNDO:

A EMPRESA garantirá aos empregados o acesso a este benefício até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao de referência, entendendo-se como mês de referência aquele imediatamente anterior a obtenção do direito.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Fica expressamente ajustado, que o valor correspondente à cesta básica de alimentação não tem natureza salarial, não se incorporando, por conseguinte, à remuneração dos empregados para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS e nem se configurando como rendimento tributável do empregado, conforme preceitua o Decreto n.º 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 6.321, de 14 de Abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo

Ministério do Trabalho.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

A empresa mantém programas de reembolso de educação para ensino fundamental, médio, superior 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

A empresa mantém programa de reembolso creche para todos os seus empregados contratados por prazo indeterminado que possuem filhos de até 6 (seis) anos de idade e que frequentam a Educação Infantil. O valor de R\$ 120,00 mensais por dependente será efetuado mediante a apresentação de NF (nota fiscal) ou, caso seja uma das escolas com as quais a empresa possui convênio, o pagamento será efetuado diretamente para a escola. Os valores pagos a esse título não terão natureza salarial, para qualquer efeito, especialmente previdenciário, nos termos do Regulamento da Previdência Social.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

A empresa mantém 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO

A empresa se compromete 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

Ao aviso prévio aplicar-se á a norma contida na lei nº 12.506/2011, 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 SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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;

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

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;

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 completado, para mulheres vinte e oito (28) anos e para homens trinta e três (33)

anos de tempo de contribuição 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;

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;

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 DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO - REDUÇÃO

A empresa no ano de 2014, durante 20 (vinte) semanas, que escolherá livremente, por seus exclusivos critérios, reduzirá 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;

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

Alternativamente, a jornada prevista no primeiro item desta cláusula poderá ser flexibilizada, por seu exclusivo critério, trabalhando um número maior de semanas de 44 (quarenta e quatro horas), desde que a soma de horas trabalhadas no ano não ultrapasse 2.228 (duas mil duzentos e vinte oito) horas;

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 DÉCIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO

A empresa poderá 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;

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;

A empresa, 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;

Fica estabelecido que a jornada de trabalho para o terceiro turno (noturno) das operações industriais, durante a safra industrial de tabaco poderá ser cumprido, sob definição da empresa, 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 item acima 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;

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 da empresa, 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 empresa e, no mínimo 60% (sessenta por cento) de seus empregados, poderá ser suprimido total ou parcialmente o trabalho, no estabelecimento 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 empresa e o sindicato, cuja assembléia deverá convocar, a pedido da empresa e, a juízo desta, poderá ser realizada na própria empresa;

Poderá haver a troca da jornada de trabalho que anteceder ou suceder o dia de feriado, pelo labor no feriado, sem qualquer pagamento adicional, mediante acordo entre a empresa e seus empregados, no estabelecimento ou em setores determinados.

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 - REGISTRO DE PONTO

A empresa poderá 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 a empresa emitirá relatório individualizado, submetendo-o a aprovação do respectivo empregado.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS DO ESTUDANTE

A empresa considerará 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 grau, 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 DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO FRACIONAMENTO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

Fica expressamente ajustado entre as partes, se assim o desejarem, e se disto não resultar prejuízo do desenvolvimento dos serviços da empresa, a possibilidade de fracionamento dos dias de gozo de férias em dois períodos, consecutivos, iguais ou não, inclusive para empregados acima de 50 (cinquenta) anos de idade.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PRÊMIO

A empresa concederá 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;

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;

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;

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 QUARTA - AMPLIAÇÃO PRAZO EXAME MÉDICO

A empresa em decorrência da presente negociação coletiva, está autorizada 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 QUINTA - 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 pela empresa 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 SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A empresa se compromete a 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 50% (cinquenta por cento) do seu salário nominal mensal líquido;

Se o auxílio previsto no primeiro item desta cláusula, por motivo de período de carência incompleto, que não tenha a concorrência culposa do interessado, restar sem prestação financeira, a empresa fará o pagamento integral;

A complementação salarial prevista no primeiro item desta cláusula 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 item desta cláusula 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 SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

A empresa se compromete 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 OITAVA - CÓPIAS DE CAT

A empresa se compromete a enviar, quando existir ocorrências, conforme a legislação específica, as Comunicações de Acidentes do Trabalho ao Sindicato dos Trabalhadores.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DECLARAÇÃO

O princípio que norteou o presente ACORDO COLETIVO 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 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;

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.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - OBJETO

O presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO tem por fim estabelecer regras e condições a parametrizar as relações de trabalho, para o período de 01 de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014.

**WALTER CANEDA PACHECO FILHO
GERENTE
JTI PROCESSADORA DE TABACO DO BRASIL LTDA.**

**EDUARDO RENNER
VICE - PRESIDENTE
JTI PROCESSADORA DE TABACO DO BRASIL LTDA.**

**WALTER CANEDA PACHECO FILHO
GERENTE
JTI KANNENBERG COMERCIO DE TABACOS DO BRASIL LTDA.**

**EDUARDO RENNER
VICE - PRESIDENTE
JTI KANNENBERG COMERCIO DE TABACOS DO BRASIL LTDA.**

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