

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003402/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/12/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR069203/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.114322/2019-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/11/2019

**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 Diretor, Sr(a). EDVALDO VALTER MOREIRA e por seu Gerente, Sr(a). ANDRE FELICIO HENKER;

JTI PROCESSADORA DE TABACO DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 03.334.170/0003-62, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDVALDO VALTER MOREIRA e por seu Gerente, Sr(a). ANDRE FELICIO HENKER;

JT INTERNATIONAL DISTRIBUIDORA DE CIGARROS LTDA., CNPJ n. 11.124.629/0013-01, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDVALDO VALTER MOREIRA e por seu Gerente, Sr(a). ANDRE FELICIO HENKER;

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 2019 a 31 de outubro de 2021 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\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos) por hora e/ou R\$ 1.211,00 (um mil, duzentos e onze reais) mensais, a partir de 01 de novembro de 2019.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A empresa concederá a seus empregados, grupo WG 4 (Não-gerentes), desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato, e na base territorial deste, um reajuste de 2,75% (dois virgula setenta e cinco por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 31 de outubro de 2019, e a vigorar a partir de 01 de novembro de 2019;

Os reajustes salariais previstos nessa cláusula não se aplicam a posições de Vice-Presidente, Gerentes, 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 BASICA OU VALE DE ALIMENTAÇÃO**

A EMPRESA se obriga a fornecer a todos os seus empregados contratados por prazo determinado e 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\$ 193,00 (cento e noventa e três reais) a partir de 01 de novembro de 2019.

Nos meses relativos a 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.

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);

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.

Fica expressamente ajustado, que os valores correspondentes às cestas básicas 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 TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

Fica expressamente ajustado entre as partes, que a empresa poderá, alternativamente, conceder o benefício do vale-transporte, em espécie, a todos os seus empregados, através de adiantamento, via folha de pagamento, da importância correspondente às despesas de deslocamento residência-trabalho-residência, observado o critério exclusivo da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização nos dias úteis trabalhados.

Este benefício será concedido exclusivamente para empregados lotados em filiais nas quais a empresa não concede transporte fretado e localidades que não dispõem de sistema regular de transporte coletivo público, urbano, interdistrital ou intermunicipal.

O vale transporte será custeado pelo empregado na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário base ou nominal, excluídos quaisquer outros adicionais ou vantagens, limitado ao valor total concedido, e pela EMPRESA no que exceder à parcela custeada pelo empregado na forma da Lei n.º 7.619, de 30 de setembro de 1.987, e do Decreto n.º 95.247, de 17 de novembro de 1.987.

A concessão do benefício do vale-transporte, no que se refere à contribuição da EMPRESA, com base na Lei n.º 7.418, de 16 de Dezembro de 1.985, alterada pela Lei n.º 7.619, de 30 de Setembro de 1.987 e regulamentada pelo Decreto n.º 95.247, de 17 de Novembro de 1.987, não terá natureza salarial, não se incorporará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive gratificação de natal, férias, indenização compensatória e licença prêmio, bem como não constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento tributável para o empregado.

É de total e única responsabilidade do trabalhador a exclusiva e efetiva utilização do benefício do vale-transporte, antecipado em espécie ou não, para os deslocamentos residência-trabalho-residência, sendo que o uso indevido acarretará a sanções previstas em lei.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VACINA DA GRIPE**

A empresa proporcionará vacina da gripe aos seus empregados com contrato por prazo indeterminado | efetivos, com ou sem contribuição dos empregados e que manifestarem interesse, quando das campanhas de vacinação nos períodos em que antecedem o inverno.

Os valores eventualmente pagos a esse título não terão natureza salarial, para qualquer efeito, especialmente previdenciário, nos termos do Regulamento da Previdência Social.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO ODONTOLÓGICO**

A empresa proporcionará plano Odontológico aos seus empregados com contrato por prazo indeterminado | efetivos, com ou sem contribuição.

Este benefício alcança, também, os dependentes legais conforme estabelecido em política da empresa.

Os valores eventualmente pagos a esse título não terão natureza salarial, para qualquer efeito, especialmente previdenciário, nos termos do Regulamento da Previdência Social.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO EDUCAÇÃO INFANTIL**

A empresa mantém programa de reembolso para todos os seus empregados contratados por prazo indeterminado que possuem filhos de até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade e que frequentam a Educação Infantil, o valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta e um reais) mensais, por dependente, a partir de 01 de novembro de 2019. O pagamento 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 SÉTIMA - 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 vigentes para o mês do óbito;

Na hipótese de o 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 empresa se compromete a pagar a título indenizatório o valor correspondente à diferença de uma rescisão por motivo "sem justa causa" em relação ao de uma rescisão por motivo "morte".

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

## **AVISO PRÉVIO**

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

Fica garantida estabilidade provisória à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 8 (oito) meses após o parto, 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 tenham 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA, BANCO DE HORAS, INTRAJORNADA E JORNADA 12X3**

A empresa no ano de 2019, durante 20 (vinte) semanas, 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 duzentas 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO**

A empresa poderá prorrogar a jornada normal de trabalho dos empregados, sujeitos a horário de trabalho, sem pagamento de horas extras ou qualquer acréscimo salarial, desde que os excessos diários, 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.

Com fulcro no Art. 611-A, XIII, da CLT, a empresa poderá prorrogar a jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Fica a critério da empresa, a supressão de qualquer jornada compensatória, uma vez que esta seja em detrimento a adequação à necessidade ao trabalho ou por extinção de turno.

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 à noite, encerrando-se, sempre, a jornada semanal, na madrugada de sábado;

Poderá ainda 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 no mínimo 60% 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS**

O Sindicato e as Empresas ajustam a possibilidade de prorrogar sua jornada normal de trabalho, sem pagamento de horas extras ou outros acréscimos legais, mediante a correspondente compensação em qualquer outro dia, de maneira que esta não exceda o período máximo de um ano, desde que a soma dos excessos não ultrapasse a jornada máxima semanal prevista em lei, mediante a criação de um sistema compensatório que será denominado de BANCO DE HORAS;

As horas possíveis de serem compensadas, na paridade de uma por uma, serão aquelas que ultrapassam o limite semanal de 44 horas, ou outros limites previstos em lei ou no Acordo Coletivo de Trabalho, permanecendo as

jornadas ajustadas;

A compensação das horas excedentes será feita através da redução de jornada em outros dias, com folgas individuais, coletivas ou por áreas, setores ou departamentos, em dias de gozo a serem adicionadas as férias, ou ainda, em dias que antecedem ou sucedem feriados;

O total das horas extras trabalhadas de segunda-feira aos sábados, objeto do presente acordo, ficará registrado no banco de horas para ser compensado futuramente.

As horas extras trabalhadas aos domingos e feriados não serão incorporadas ao Banco de Horas e serão pagas na folha de pagamento do mês correspondente, com os acréscimos legais ou normativos.

Os gestores ficam responsáveis pelo controle e pela comunicação mensal ao setor de Recursos Humanos em caso de folgas programadas;

As faltas não justificadas serão remetidas como desconto ao banco de horas, utilizando-se as horas positivas geradas para abatimento das mesmas;

Havendo saldo positivo na data de fechamento do ponto, que ocorrerá no mês de janeiro de 2021, no mesmo mês, a empresa efetuará a quitação das mesmas, com acréscimos legais, na folha do mês de janeiro, zerando-se assim o saldo do respectivo banco de horas;

Em caso de rescisão contratual por pedido de demissão do empregado, e se restar qualquer saldo no banco de horas, a empresa fará o acerto naquela data, com o pagamento do saldo positivo ou o desconto do saldo negativo na rescisão

Em caso de rescisão contratual por iniciativa do empregador, a empresa pagará eventual saldo positivo de horas, mas não descontará referidas horas em caso de saldo negativo;

As partes reconhecem que o presente banco de horas está de acordo com a Constituição Federal e com a legislação trabalhista especial e complementar, e representa uma vantagem recíproca para a empresa e para os empregados, que podem disponibilizar maior tempo para o convívio familiar e de lazer, e a segunda que passa a poder melhor gerenciar suas atividades;

O presente banco de horas aplica-se a todos os empregados da empresa contratados por prazo indeterminado, exceto aqueles que não estão subordinados a horário ou exerçam cargo de supervisão, ou, gerência.

Em caso de força maior ou caso fortuito que prejudique o funcionamento normal da empresa, a mesma fica autorizada a utilizar o presente banco de horas para os trabalhadores contratados com prazo determinado, durante a respectiva paralização.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA DE TRABALHO**

Acordam as partes, respeitada a jornada de trabalho convencional ou constitucional, que o intervalo para refeição e descanso (intrajornada) será de 0,30m (trinta minutos) até 02h00min (duas horas), a critério da empresa.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA EMISSÃO DO COMPROVANTE**

A empresa, com a implementação do controle eletrônico, em conformidade com o que dispõe o artigo 74, parágrafo 2º da CLT, bem como a Portaria nº 1510/09 do MTE, emitirão relatório mensal do registro de ponto e, a qualquer tempo, quando solicitado pelo empregado, o relatório diário de ponto.

## **FALTAS**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO 12X36**

Acordam as partes, que fica a critério da empresa adotar a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, conforme previsto no artigo 59-A da CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA FLEXIVEL**

Fica a critério da empresa a implantação de jornada flexível, seguindo os preceitos estipulados em norma ou política interna.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMA ALTER. CONTR. JORNADA E IMPRESSÃO IMEDIATA COMPROV. REG. ELETRONICO**

As partes signatárias deste Acordo, atendendo o previsto na Portaria MTE 373/2011, acordam pela adoção de sistema alternativo de controle de jornada, respeitando o registro fiel das marcações de ponto do empregado.

**Parágrafo I** - As partes signatárias reconhecem ainda que este registro não poderá e não será alterado pelo gestor do empregado ficando assim a empresa dispensada de promover a impressão imediata do comprovante de registro eletrônico.

**Parágrafo II** - As partes asseguram que o sistema atende ao disposto no artigo 3º. da Portaria 373/11 e que retratará toda e qualquer marcação de ponto feita diariamente pelo empregado, caso solicitado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PONTO POR EXCEÇÃO**

A empresa poderá adotar a jornada por exceção para funções/cargos que achar conveniente.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO FRACIONAMENTO DO PERIODO 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PRÊMIO**

A empresa concederá uma licença prêmio remunerada de 30 (trinta) dias consecutivos a 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 do item 7.4.3.5.2, da NR 7, da Portaria nº 3214/78, do MTE, definindo as partes que o profissional médico responsável emissão do parecer favorável será aquele que estiver ativo no quadro de funcionários da empresa ou aquele indicado por ela.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa se compromete em afixar, em seus quadros de avisos, comunicações do Sindicato da categoria profissional, para a realização de assembleias, 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

A empresa admite continuar a descontar mensalmente de seus empregados (dos que integram a categoria representada pelo sindicato acordante), e enquanto o Sindicato dos empregados não lhe comunicar ao contrário, 0,7% (zero virgula sete por cento) de seus salários nominais a título de contribuição confederativa, comprometendo-se a recolher os valores descontados ao sindicato acordante até o 10º (décimo) dia do mês subsequente.

O recolhimento efetuado fora do prazo implicará juros e legais por mês ou fração de atraso, mais correção monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o valor corrigido.

A empresa acordante dará conhecimento da preexistência de tal contribuição aos empregados que admitir na vigência da presente norma coletiva, informando de sua criação e manutenção desde a assembleia específica ocorrida em 04/01/2007, bem como de lhes estar sendo possibilitada a oposição ao desconto (caso não pertencerem à categoria representada pelo sindicato profissional).

Independentemente do valor do salário nominal do empregado, o teto ajustado para a incidência do desconto previsto será de 10 (dez) salário mínimo nacional.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA - OBJETO**

O presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO tem por fim estabelecer regras e condições a parametrar as relações de trabalho, para o período de 01 de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2021.

**EDVALDO VALTER MOREIRA**  
**DIRETOR**  
**JTI PROCESSADORA DE TABACO DO BRASIL LTDA.**

**ANDRE FELICIO HENKER**  
**GERENTE**  
**JTI PROCESSADORA DE TABACO DO BRASIL LTDA.**

**EDVALDO VALTER MOREIRA**  
**DIRETOR**  
**JTI PROCESSADORA DE TABACO DO BRASIL LTDA.**

**ANDRE FELICIO HENKER**  
**GERENTE**  
**JTI PROCESSADORA DE TABACO DO BRASIL LTDA.**

**EDVALDO VALTER MOREIRA**  
**DIRETOR**  
**JT INTERNATIONAL DISTRIBUIDORA DE CIGARROS LTDA.**

**ANDRE FELICIO HENKER**  
**GERENTE**  
**JT INTERNATIONAL DISTRIBUIDORA DE CIGARROS LTDA.**

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

**REGIAO**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.