

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000195/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/02/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR061040/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.002521/2010-37  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/02/2010

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). REGIS GRUBER LEIVAS;

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 1º de novembro de 2009 a 31 de outubro de 2010 e a data-base da categoria em 1º 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 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\$ 2,50 (dois reais e quarenta e cinco centavos) por hora e/ou R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) mensais, a partir de 01 de novembro de 2009.

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

A empresa concederá a seus empregados, desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato, e na base territorial deste, um reajuste de 4,20% (quatro inteiros e vinte centésimos por cento) a vigorar a partir de 01 de novembro de 2009 e a incidir sobre os salários resultantes da última revisão ocorrida na data-base 01 de dezembro de 2008;

Aos empregados admitidos após a respectiva data-base, 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**

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 junho, 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 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 DE ALIMENTAÇÃO**

A empresa se obriga, a partir da vigência deste acordo, a fornecer a todos os seus empregados ativos integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato, ticket alimentação, com periodicidade mensal, proporcional nos meses relativos a admissão e demissão ao número de dias trabalhados, no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais).

2.8.2 Terão direito, todos os colaboradores safristas, a uma cesta básica, em gêneros alimentícios ou crédito em cartão, com periodicidade mensal, proporcional nos meses relativos a admissão e demissão ao número de dias trabalhados no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), além do descrito no item 28.1, os empregados que não tenham falta ao trabalho, nas seguintes proporções:

→ Nenhuma falta ao trabalho = Cesta básica em gêneros alimentícios no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais)

→ Até ½ ( meio) dia de falta por mês = Cesta básica em gêneros alimentícios no valor de R\$ 30,00 (trinta reais)

→ Até 1 (um) dia de falta por mês = Cesta básica em gêneros alimentícios no valor de R\$ 20,00 (vinte reais)

→ Mais de 1 (um) dia de falta por mês = Não terão direito a receber

28.3 Serão consideradas faltas ao trabalho, exceto quando se tratar:

→ De faltas legais previstas no artigo 473 da CLT;

→ Licença médica inferior a 15 (quinze) dias;

→ Licença Maternidade;

28.4 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 nº 5, de 14 de janeiro de 1991, que aprovou o regulamento da

Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho.

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

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

A empresa poderá 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**

A empresa poderá 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**

A empresa poderá 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.

## **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.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

A empresa concederá à todos os seus empregados com contrato por prazo indeterminado e demitidos sem justa causa, e que à época da demissão contem com menos de 05 (cinco) anos de serviço efetivo na mesma empresa, o aviso prévio legal de 30 (trinta) dias, com 05 (cinco) anos, 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio e, de 06 (seis) a 10 (dez) anos de serviço efetivo na mesma empresa, mais 03 (três) dias por ano, estabelecendo-se como 60 (sessenta) dias o limite máximo de aviso prévio.

Em qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, está incluído o aviso prévio legal de 30 (trinta) dias.

Considera-se tempo de serviço, para os efeitos desta cláusula, aquele em que o beneficiário foi vinculado empregaticamente na mesma empresa e/ou sucedidas, em período contínuo;

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO - NOVO EMPREGO**

Sempre que o empregado, no caso de aviso prévio, comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa se compromete a dispensá-lo do cumprimento do restante do 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 OITAVA - 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 ou termo de contrato de trabalho por prazo determinado.

Na hipótese de despedida sem conhecimento do estado gravídico, compete à empregada apresentar, tão logo identificada a gravidez, o atestado médico comprobatório, isto é, até 100 (cem) dias após o despedimento, devendo efetuar a apresentação com assistência do sindicato suscitante, sob pena de perda da garantia prevista nesta cláusula e de quaisquer de sua decorrência.

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 a 24 (vinte e quatro) meses ou menos, do tempo previsto para a aposentadoria de prazo mínimo em vigor na data da assinatura deste acordo, exclusivamente, fica assegurada sua estabilidade provisória, 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.

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 NONA - JORNADA DE TRABALHO - REDUÇÃO**

A empresa no ano de 2010, 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 VIGÉSIMA - 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 assembleia deverá convocar, a pedido da empresa e, a juízo desta, 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 PRIMEIRA - 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.

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

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 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 DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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. O Disposto nesta cláusula não colide ou prejudica o disposto no § 2º do artigo 134 da CLT.

## **LICENÇA REMUNERADA**

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

A empresa em decorrência da presente negociação coletiva, está autorizada a ampliar em mais 190 (cento e 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 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - CÓPIAS DE GRPS E CAT**

A empresa, pelo presente acordo, se compromete 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 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 PRIMEIRA - OBJETO**

As partes, por este instrumento e na melhor forma de direito, ajustam que a data-base de 01 de dezembro que vigeu para a unidade, ora sucedida, passa a ser 01 de novembro, o que define que as regras a seguir terão vigência de 12 (onze) meses.

Portanto, 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 2009 a 31 de outubro de 2010.

**REGIS GRUBER LEIVAS**  
**GERENTE**  
**JTI PROCESSADORA DE TABACO DO BRASIL LTDA.**

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