

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000423/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/02/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004072/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.220503/2024-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/02/2024

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). GUALTER BAPTISTA JUNIOR;

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 2023 a 30 de novembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS 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\$ 7,17 (sete reais e dezessete centavos) por hora e/ou de R\$ 1.577,40 (um mil, quinhentos e setenta e sete reais e quarenta centavos), mensais, a partir de 01 de dezembro de 2023.

**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 4,35% (quatro inteiros e trinta e cinco centésimos por cento), composto por 3,85% (três inteiros e oitenta e cinco centésimos por cento) relativos ao INPC acumulado no período revisando, mais (somado) 0,50% (cinquenta centésimos por cento) de aumento real, a vigorar a partir de 01 de dezembro de 2023 e a incidir sobre os salários resultantes da última revisão procedida em 01 de dezembro de 2022.

Aos empregados admitidos após 01 de dezembro de 2022 aplicar-se-á a proporcionalidade relativa a 1/12 (um doze avos) do percentual do reajuste salarial, 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 da presente convenção;

Ficam excluídos da compensação os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade 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 30% (trinta por cento) do salário normativo. Este adiantamento salarial alcança os trabalhadores admitidos até o dia 10 (dez) do mês de competência;

(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 empregados, refeições, telefone, 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.

Para fins de apuração da coparticipação mensal dos usuários beneficiários do transporte, as empresas efetuarão o desconto salarial de até 6% (seis por cento) do salário nominal do empregado.

## **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**

Fica convencionado que o trabalho noturno, aquele realizado a partir das 22 (vinte e duas) horas e até o final da jornada, nos termos do artigo 73, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, será remunerado com 25% (vinte e cinco por cento) de acréscimo.

## **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 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 e definir, minimamente, o valor de 01 (um) salário nominal a título de participação nos lucros ou resultados.

As empresas no primeiro semestre de cada ano, anteciparão 01 (um) salário nominal do empregado contratado por prazo indeterminado (efetivos), 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.

Os empregados contratados por prazo determinado (safreiros), terão direito a participação proporcional a partir de 30 (trinta) dias ou mais de trabalho.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

As empresas se comprometem dar continuidade / implementar em seus programas de cesta básica de alimentos e/ou de gêneros/limpeza, preservadas as individualidades e de acordo com as suas práticas internas para todos os seus empregados, o valor mensal será de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), obedecendo a proporcionalidade por horas ou dias trabalhados.

Ajustam as partes que este valor 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, as empresas pagarão 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, as empresas se comprometem 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'.

## **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.

As empresas que ainda não tenham plano de saúde, se obrigam, a partir da vigência deste pacto, a implantar e, posteriormente, manter plano de saúde aos seus empregados, contratados por prazo indeterminado, de acordo com as necessidades próprias.

### **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\$ 500,00 (quinhentos 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**

#### **I – EMPREGADA GESTANTE:**

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;

#### **II – AFASTAMENTO POR DOENÇA:**

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;

#### **III – APOSENTADORIA:**

Todo empregado com 2 (dois) anos ou mais de contrato por prazo indeterminado, que estiver, no máximo, a 2 (dois) anos da aposentadoria reconhecida pela previdência social (INSS), gozará de estabilidade no emprego até a data da aquisição do direito à aposentadoria.

O empregado que não informar e comprovar, por escrito, à sua empregadora a aquisição do seu direito à estabilidade no prazo de 90 (noventa) dias, a contar do momento em que adquirir o direito, perderá a garantia instituída nesta cláusula.

O empregado que não requerer a sua aposentadoria no prazo de 90 (noventa) dias a contar do momento em que adquirir o direito perderá a garantia instituída nesta cláusula.

O empregado poderá exercer a prerrogativa que lhe assegura esta cláusula uma única vez.

Havendo divergência entre o empregado e sua empregadora quanto à contagem do tempo de contribuição para aquisição do direito aos benefícios mencionados no *caput*, será concedido um prazo adicional de 30 (trinta) dias para que o empregado obtenha documentação oficial hábil para a desejada comprovação.

O previsto nesta cláusula somente se aplica para as aposentadorias previstas na previdência social (INSS).

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 pedido de demissão, extinção por acordo, término de contrato 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 período de vigência, por seus exclusivos critérios, reduzirão a jornada de trabalho em 72 (setenta e duas) horas, 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, que deverá ser precedida de comunicação ao Sindicato conveniente, 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, 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;

Ajustam que não serão compensáveis os feriados de Finados, sexta-feira Santa (Paixão) e dia do Trabalho.

As regras e condições a parametrizar 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, 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 fumo poderá ser cumprida, 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;

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 desta Convenção, com base no salário de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

Atendendo as necessidades específicas geradas pelas empresas em face da atividade sazonal, as partes disponibilizam aos empregados um horário flexível de até 30 (trinta) minutos no início e término da jornada de trabalho, respeitando a carga horária de trabalho diária.

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 conveniente;

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 assembleia 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.

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

Quanto ao controle e/ou registro do ponto pelos trabalhadores e, em face do permissivo legal e do uso pelas empresas, opcionalmente quanto ao Registro do Ponto e sua emissão, poderão as empresas usarem:

### **I – EMISSÃO DO COMPROVANTE**

As empresas, 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 momento, quando solicitado pelo empregado, o relatório diário de ponto.

As empresas estão autorizadas, conforme suas práticas internas, a definir o período de apuração do ponto para fins de cálculo da folha de pagamento dos salários.

ou

### **II – REGISTRO DE EXCEÇÃO DO 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, nos termos do artigo 74, parágrafo 4º da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRA JORNADA DE TRABALHO**

Acordam as partes e, assim, aditam pontual e individualmente a convenção coletiva vigente, para definir, respeitada a jornada de trabalho convencional ou constitucional, que o intervalo para refeição e descanso será de trinta (30) minutos até 02 (duas) horas, a critério da empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TROCA DE FERIADOS**

As empresas poderão realizar a troca dos dias de feriados, conforme permite o art. 611-A, XI da CLT, transferindo as horas de trabalho do dia do feriado para compensação em outro dia útil, com comunicação ao Sindicato, antecipadamente, desde que acompanhada de adesão de, pelo menos 60% (sessenta por cento) dos seus empregados, através de abaixo-assinado.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS**

#### **I – 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 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.

#### **II – INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO(A):**

Para fins de justificativa e abono de faltas ao trabalho, as empresas concederão aos seus empregados contratados por prazo determinado e indeterminado, pai e mãe, até dois (02) dias por ano para acompanhar filho(a) de até quatorze (14) anos, em caso de internação hospitalar, desde que comprovada a necessidade por atestado médico e a respectiva baixa hospitalar.

#### **III – FALECIMENTO:**

Para fins de justificativa e abono de faltas ao trabalho, as empresas concederão aos seus empregados contratados por prazo determinado e indeterminado, (03) dias consecutivos de trabalho, em caso de falecimento de ascendente ou descendente de primeiro grau, cônjuge ou companheiro(a), mediante comprovação.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PRÊMIO**

As empresas concederão uma licença prêmio remunerada, a todo empregado contratado por prazo indeterminado com tempo de serviço contínuo (efetivo) na empresa ou sucedida(s), assim:

- (a) de 11 (onze) dias úteis ao empregado que completar 15 (quinze) anos de serviço contínuo (efetivo) na empresa ou sucedida (s);
- (b) de 22 (vinte e dois) dias úteis ao empregado que completar 20 (vinte) anos de serviço contínuo (efetivo) na empresa ou sucedida (s);
- (c) de 11(onze) dias úteis ao empregado que completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço contínuo (efetivo) na empresa ou sucedida (s);
- (d) de 11(onze) dias úteis ao empregado que completar 30 (trinta) anos de serviço contínuo (efetivo) na empresa ou sucedida (s) e,
- (e) finalmente, de 11(onze) dias úteis o empregado que completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço contínuo (efetivo) na empresa ou sucedida (s).

O prazo de gozo da licença prêmio será até a aquisição de novo período. O período de gozo será de, no máximo, o tempo correspondente àquela licença, sendo que as datas de gozo serão as que melhor atendam aos interesses da (s) empresa (s). A critério do empregado o prazo para gozo da licença poderá ser postergado.

O vencimento de novo período aquisitivo, sem que o empregado tenha gozado o anterior adquirido, este vencido lhe (ao empregado) será indenizado com adicional de 36,36% (trinta e seis inteiros e trinta e seis centésimos) por cento.

Na rescisão contratual, o empregado terá direito a receber o saldo de dias da licença prêmio não gozados, com o adicional de 36,36% (trinta e seis inteiros e trinta e seis centésimos) por cento.

As disposições desta cláusula, que modifica esta mesma cláusula de convenções anteriores, se aplica imediatamente, a partir da vigência.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 e apresentados ou comunicados dentro do prazo de 72 horas a contar da data da consulta, serão aceitos pelas empresas para fins de justificativa e abono de faltas ao trabalho, por motivo de doença do empregado, caso a entrega deste atestado ocorra após o prazo acima, será incluído (pago) no mês seguinte.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 do item 7.4.3.5.2, da NR 7, da Portaria nº 3214/78, do MTE, definindo as partes o profissional médico da empresa para emissão do parecer favorável.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, a título indenizatório.

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, por afastamento.

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 - QUADROS DE AVISOS**

As empresas se comprometem 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

As empresas admitem 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.

As empresas darão 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 SEGUNDA - DECLARAÇÃO**

O princípio que norteou a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, *com relação ao acordo vencido em 30.11.2023*, 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 TERCEIRA - OBJETO**

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO tem por fim estabelecer regras e condições a parametrizar as relações de trabalho, no que respeita as empresas e seus trabalhadores, na base territorial.

}

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

**GUALTER BAPTISTA JUNIOR  
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>.