

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP009376/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/09/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR026248/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46373.000060/2018-22  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/06/2018

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

USINA ALTA MOGIANA S/A-ACUCAR E ALCOOL, CNPJ n. 53.009.825/0001-33, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). VERA LUCIA MARTINS GUEDES;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL ETANOL BIOCOMBUSTIVEL QUIMICAS FARMACEUTICAS E PLASTICAS DE GUAIRA E REGIAO, CNPJ n. 60.256.104/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CELIO PIMENTA;

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 maio de 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### 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 DE FABRICAÇÃO DO ALCOOL**, com abrangência territorial em **São Joaquim Da Barra/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial de categoria, a partir de 1º/05/2018, passa a ser de R\$ 1.317,94 (um mil, trezentos e dezessete reais e noventa e quatro centavos) por mês; R\$ 43,93 por dia e R\$ 5,9906 por hora.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida no presente Acordo.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

Por força do acordo coletivo ora firmado, os salários vigentes em 30 de abril de 2018 serão corrigidos com o percentual único e negociado de 1,69% (um vírgula sessenta e nove pontos percentuais), ficando quitados os direitos decorrentes dos artigos 10 e 13, § 2º, da Lei n. 10.192 de 14 de fevereiro de 2.001 e de toda a legislação em vigor.

## **CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Para os empregados admitidos após a data base, será garantido o piso da categoria. Para os empregados admitidos em função com paradigma, será observado o disposto no artigo 461 da CLT.

## **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS**

Fica garantido a Dirigentes Sindicais, membros da CIPA, representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral, os mesmos reajustamentos salariais coletivos concedidos aos demais empregadores da mesma empresa.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL (VALE)**

A empresa concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados no mês correspondente, o qual estará disponibilizado a partir do dia 20 de cada mês, sendo fornecido ao empregado recém contratado, no mês seguinte àquele da contratação.

## **CLÁUSULA OITAVA - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO**

A folha de pagamento da empresa será apurada no período do dia 26 de um mês a 25 do mês seguinte, sendo o pagamento efetuado todo 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE/CRÉDITO BANCÁRIO**

Quando o pagamento do salário for efetuado mediante cheque ou cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, a empresa estabelecerá condições para que os créditos estejam disponíveis aos empregados na data do seu efetivo pagamento.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a identificação da empresa, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, especificando-se também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

Fica a empresa desobrigada, nos termos da súmula 57 do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, de colher a assinatura do empregado nos espelhos de ponto e no recibo de pagamento mensal quando o pagamento do salário for efetuado diretamente em conta corrente do empregado, devendo promover a entrega do demonstrativo em até dez dias, a contar do pagamento firmado através de depósito bancário, na conta corrente do empregado, sendo assinalado igual prazo para manifestação sobre divergências nos apontamentos, sob pena de serem considerados corretos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DATA DE PAGAMENTO**

- A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado;
- B) Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei;
- C) Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos e feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

A empresa e o Sindicato se comprometem a avaliar quais as funções/cargos que possibilitam a inclusão de jovem aprendiz para fins de atendimento ao disposto no artigo 429, parágrafo único, da CLT. Para fins de apuração da base de cálculo será considerada a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado às empresas pactuarem com o Sindicato quais cargos serão excluídos para fins de composição da base de cálculo da cota, por não demandarem formação técnica profissional específica independentemente do que dispõe o CBO, levando em conta as condições de trabalho as questões de segurança;

- A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI e do CIEE, durante a primeira metade do aprendizado, um salário não inferior a 90% (noventa por cento) do salário-hora normativo da categoria em vigor e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário não inferior ao salário-hora normativo da categoria em vigor;
- B) Não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI e o CIEE não mantenham curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção;
- C) Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI e pelo CIEE, aqueles por eles estruturados e devidamente autorizados, que sejam ministrados por estas instituições aos aprendizes da empresa;
- D) A empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por acordo entre as partes e neste caso, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional;
- E) As condições e prazos de inscrições pela seleção de candidatos aprendizes do SENAI e do CIEE deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

### **Isonomia Salarial**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Em toda substituição, o empregado substituto, após 60 dias no exercício da função, passará a fazer jus ao salário do substituído.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação de função, aplicando-se neste caso a cláusula referente à PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamento por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade. Ficam excluídos os casos de treinamento em processo seletivo interno, visando à promoção e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

Sendo idêntica à função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, plano de saúde, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos. Os prejuízos causados ao empregador, em decorrência de conduta dolosa ou culposa do empregado, ensejará o desconto salarial.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS**

A) A empresa poderá adotar programa interno de formação e capacitação profissional, destinado à formação de empregados lotados nos mais diversos cargos e que se habilitarem ao Programa. O Programa será divulgado à empresa em geral e contará com pré-requisitos mínimos que deverão ser cumpridos pelos candidatos e a efetivação no novo cargo, dependerá do desempenho e aptidão comprovados formalmente, durante o período de capacitação, não comportando, ainda, no período, o recebimento de salários ou demais vantagens do cargo perseguido. O período de treinamento não será superior a vinte e quatro meses.

B) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa, sempre que possível, dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a perfil dos cargos e dos candidatos.

C) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrada em ficha de atualização de CTPS, concomitante e correspondente à nova função e cargo.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado, que poderão ser habituais, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado ou feriado, serão acrescidas de 100%, portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

1- Pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;

2- Horas trabalhadas;

3- 100%, a título de adicional, sobre as horas trabalhadas.

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra;

D) As horas extras efetivamente trabalhadas deverão ser registradas no mesmo controle de jornada das horas normais, não integrando à sua base de cálculo a remuneração variável como é o caso, por exemplo, do prêmio por produtividade, abonos, ajuda de custo, auxílio alimentação, ou seja, todas as liberalidades concedidas pelo empregador, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro.

E) A verba variável paga a empregado, ou a grupo de empregados, no recibo de pagamento, sob a rubrica "rendimento variável", será incorporada ao salário base praticado no mês de abril de 2018, para todos os efeitos.

F) A remuneração variável como é o caso, por exemplo, da produtividade, é verba de natureza indenizatória, portanto, não integrará a base de cálculo de outras verbas de caráter salarial, nos termos do artigo 28, §9º, letra "z", da Lei 8212/91 c/c o artigo 457, §2º, da CLT.

E) Para a apuração do salário-hora, para quaisquer dos turnos de trabalho que venham se ativar os colaboradores, sejam os contratados por salário-mensal, sejam aqueles contratados por salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, conforme prevê o inciso XVI, cumulado com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e súmula 423 do C. TST.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Nos termos do que dispõe o artigo 59 e seu parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica convencionado que a duração do trabalho diário, poderá ser prorrogada até por mais duas horas, sendo consideradas extraordinárias e pagas sob esse título, as horas que excederem, excepcionalmente, as horas laboradas dentro do horário de compensação, obedecendo a fixação do valor da hora extra, o salário hora normal, previsto na cláusula 3, e os adicionais de horas extras, previstos acima, ambos do presente acordo coletivo de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

A hora noturna, sendo aquela que nos termos da lei se inicia às 22h00 e se finda às 05h00, será remunerada com o adicional de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, não havendo que se falar no pagamento do adicional em caso de prorrogação da jornada, tendo em vista o adicional negociado ser superior à previsão legal do artigo 73 da CLT, que determina o pagamento de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TEMPO DE DESLOCAMENTO EXTERNO E INTERNO E DE PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA**

CONSIDERANDO o disposto na Lei Federal nº 13.467/2017 que alterou o teor do artigo 58, parágrafo segundo, da CLT e entrou em vigor em 11.11.2017, onde não mais considera o tempo despendido pelo

empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador como tempo à disposição do empregador;

CONSIDERANDO que o Acordo Coletivo de Trabalho que previa o pagamento das horas “in itinere” vigeu no interstício de 01/05/2017 a 30/04/2018;

CONSIDERANDO que com a mudança da Lei trabalhista e do término da vigência do ACT não há necessidade de negociação coletiva com a concessão de vantagens em troca da supressão do pagamento das horas “in itinere” como previsto na decisão do Recurso Extraordinário 895.759 de lavra do Ministro TEORI ZAVASCKI, publicado em 13/09/2016;

CONSIDERANDO que as partes, em face da autonomia coletiva da vontade decidiram estabelecer a supressão do pagamento das horas “in itinere”, em processo de negociação coletiva;

CONSIDERANDO que cabe ao Estado fornecer o transporte público à população, por meio dos municípios (inciso V do art.30, da CF) ou estados, dependendo da situação, sempre de forma adequada (inciso IV, parágrafo único, do art. 175), por ser este um serviço público essencial.

CONSIDERANDO que a abrangência do sistema de transporte da empresa, permite que cidadãos residentes em diferentes localidades possam acessar as oportunidades de trabalho oferecidas na empresa, contribuindo na promoção do desenvolvimento econômico e social de vários municípios e, assim, na redução das desigualdades sociais;

CONSIDERANDO que o estabelecimento contribui para a geração de emprego formal, com impacto econômico e social em sete municípios, listados a seguir, com a indicação entre parênteses do tempo de deslocamento do núcleo urbano até o estabelecimento e o total de empregos formais do município, segundo a Rais 2016 (MT):

Municípios: Guará (± 16 minutos e ± 2.500 empregos formais), São Joaquim da Barra (± 17 minutos e ± 11.500 empregos formais no município), Ipuã (± 20 minutos e ± 3.100 empregos formais), Orlandia (± 25 minutos e ± 11.400 empregos formais), Ituverava (± 25 minutos e ± 7.200 empregos formais), São José da Bela Vista (± 28 minutos e ± 850 empregos formais) e Morro Agudo (± 37 minutos e ± 8.800 empregos formais);

CONSIDERANDO que na maioria das grandes cidades do país, capitais ou não, o tempo de deslocamento do trabalhador é, mediamente, o dobro ou o triplo do que os trabalhadores da empresa despendem da porta de casa até o trabalho;

CONSIDERANDO que além do transporte disponibilizado pela empresa, existe transporte público, total ou parcial;

CONSIDERANDO que o transporte disponibilizado pela empresa tem veículos são mais bem conservados e confortáveis que os que transitam pelas cidades mencionadas. Os itinerários são estruturados de forma a permitir que os usuários possam pegar o transporte próximo a suas residências, com poucas paradas e maior segurança pois os usuários se conhecem e sempre são os mesmos. Como o transporte passa com hora marcada o usuário não precisa chegar com muita antecedência para se precaver de variações nos horários e lotação. Este sistema oferece mais segurança e conforto que o utilizado pelos trabalhadores das grandes cidades e capitais do país;

CONSIDERANDO que as partes estabeleceram a possibilidade de entrada e permanência dos empregados antes e após o início da jornada, em benefício dos empregados, para fins particulares, sem que este tempo seja considerado à disposição, remunerado ou compensado, por qualquer motivo;

CONSIDERANDO que pelas razões acima, e outras, as partes entendem não serem devidas as horas de deslocamento externo, interno e minutos residuais superiores a 5 (cinco) minutos dentro do estabelecimento;

CONSIDERANDO que algumas cláusulas foram negociadas conjuntamente e as partes decidiram que a

invalidação de uma cláusula, no todo ou em parte, com geração de novos custos para a empresa, além dos previstos na norma, invalidaria também as outras cláusulas;

As partes acordam que:

1. A empresa continuará fornecendo transporte seguro e gratuito aos empregados para os locais de trabalho;
2. O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho como hora normal ou hora a ser paga de qualquer natureza, não será tempo à disposição do empregador, e não será remunerado;
3. O empregado está autorizado a adentrar e permanecer nas dependências da empresa, antes e após a jornada normal e efetiva de trabalho, mesmo que após 5 (cinco) minutos, onde poderá exercer atividades particulares, não comerciais, bem como se proteger das condições climáticas e da insegurança das vias públicas. Este tempo não será computado na jornada de trabalho como hora normal ou hora a ser paga de qualquer natureza, não será tempo à disposição do empregador, e não será remunerado;
4. Para todos os empregados que tinham direito ao pagamento das horas "in itinere" até o dia 30 de abril de 2018, nos termos do art. 58, §2º da CLT (vigente até 10/11/2017), e que foram pagas até o 05/05/2018 (final da vigência do Acordo Coletivo firmado em 30.04.2018), fica pactuada a supressão total do pagamento das horas "in itinere" a partir de 01 maio de 2018;
5. A EMPRESA, concederá a partir de 30.04.2018, ante a supressão das horas "in itinere", como contrapartida fixada em processo de negociação coletiva:

#### **5.1. SERVIÇOS MÉDICOS**

A todos os empregados e seus dependentes, a empresa disponibilizará, em sua Assistência Social, prestação de serviço ambulatorial gratuito, nas especialidades de clínica geral, pediatria, ginecologia e médico do trabalho.

#### **5.2. SUBSÍDIO NA COMPRA DE ÓCULOS.**

Além de conceder subsídio sobre o valor da armação e das lentes dos óculos, na primeira aquisição, sendo que, nas substituições, o subsídio recairá, apenas, sobre as novas lentes; tudo mediante indicação médica. A empresa, ainda parcelará o valor da compra em até 05 parcelas, descontadas em folha de pagamento, de acordo com o salário.

#### **5.3. TRATAMENTO ODONTOLÓGICO**

A todos os empregados e seus dependentes, a empresa disponibilizará serviços odontológicos básicos gratuitos, na sede do departamento de gestão de benefício da empresa e pelos dentistas empregados da empresa.

#### **5.4. AUXÍLIO NA REALIZAÇÃO DE TRATAMENTO MÉDICO.**

Subsídio no abastecimento de combustível (etanol), e reembolso dos pedágios, aos colaboradores e dependentes que necessitarem fazer tratamentos médicos em outros centros urbanos.

Aos trabalhadores que não têm automóvel, a empresa reembolsará o custo das passagens de ônibus.

O ressarcimento somente será realizado mediante apresentação de recibos ou das notas fiscais.

#### **5.5. CURSO PARA AS GESTANTES.**

A empresa concederá, gratuitamente, a todas empregadas, ou esposas dos empregados, cursos para

gestantes, com duração de 12 semanas.

#### **5.6. KIT BEBÊ.**

Todos os empregados, mediante apresentação da certidão de nascimento do filho, receberão, gratuitamente, um Kit de bebê.

#### **5.7. CURSO DE CULINÁRIA.**

A empresa fornece gratuitamente a todos os trabalhadores e seus familiares (esposas, filhos, filhas, sobrinho, sogro e sogra etc.,) curso de gastronomia que poderá proporcionar outras fontes de renda.

#### **5.8. CESTA BÁSICA.**

Doação de cestas básicas aos colaboradores afastados, no período em que aguarda o primeiro pagamento do benefício previdenciário.

#### **5.9. DO VALE ALIMENTAÇÃO.**

Fica estabelecido, em conformidade com o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e sem implicar em integração salarial ou qualquer ônus adicional para as partes, sendo que os trabalhadores poderão realizar compras em supermercados e estabelecimentos comerciais credenciados pela operadora do benefício.

Considerando a necessidade de estabelecer um programa de alimentação diferenciado, em função da inviabilidade de fornecimento *in natura* destes benefícios as partes acordam o que segue:

§ 1º - A empresa fornecerá um Vale Alimentação, cujo valor mínimo será de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), para toda a categoria, mas fica acordado que a empresa poderá praticar valores diferentes, de acordo com as faixas salariais da categoria.

§ 2º - Para o período de entressafra, fica garantida a manutenção do Vale Alimentação, nas mesmas condições do período de safra.

§ 3º - Aos trabalhadores que não podem, pela natureza do trabalho externo, utilizar o refeitório da Empregadora para suas refeições, será assegurado o pagamento de um vale refeição, no valor de R\$ 70,00 (setenta reais) por mês, e para aqueles que têm acesso ao refeitório, um vale refeição, no valor de R\$ 55,00.

§ 4º Ambos benefícios serão creditados nos cartões magnéticos todo dia 05 (cinco) de cada mês.

§ 5º Em casos de afastamento por doença, acidente de trabalho ou no caso de licença maternidade, a Empregadora oferecerá aos empregados, auxílio alimentação, bem como o vale refeição, por um período (carência) de 6 meses. Após esse período, a Empregadora fica autorizada a suspender este benefício.

§ 6º Fica contratado que este benefício de Vale Alimentação e Vale Refeição não terá natureza salarial, não se integrando ou incorporando, portanto, em nenhuma hipótese, ao salário ou remuneração do empregado e nem ao contrato de trabalho.

§ 7º Não se considera discriminatória a definição dos valores diferenciados.

#### **5.10. DA GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE.**

A EMPRESA, concederá a partir de 01.05.2018, GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE, por dia trabalhado para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, no valor correspondente a 07h30 (sete horas e trinta minutos) por mês, com base no salário hora estabelecido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) da hora.

§ 1º Em casos de afastamento por doença ou acidente de trabalho a Empregadora, o empregado não fará jus ao benefício.

## **5.11. OUTRAS VANTAGENS**

São partes integrantes desta lista de contrapartidas, as outras vantagens previstas nas outras cláusulas deste ACT, como por exemplo, adicional de horas extras e adicional noturno superior ao previsto em lei.

### **5.11.1. DO INDÉBITO.**

Na hipótese de procedência de ação anulatória desta cláusula e por se tratar de cláusula compensatória, esta será anulada sem repetição do indébito.

Na hipótese de procedência de ação anulatória desta cláusula, todos os benefícios concedidos como contrapartida ao trabalhador pela supressão das horas "in itinere" serão deduzidos e/ou compensados em caso de condenação.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE**

1. Fará jus ao adicional de insalubridade, com base no salário mínimo federal, o trabalhador que se expor aos agentes deletérios, devidamente reconhecido pelo perito oficial do juízo, após a realização da perícia técnica realizada *in loco*, vedada a cumulação de adicionais em razão da caracterização por mais de um agente.

1.1. O adicional de periculosidade é indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido, sendo vedada a cumulação entre adicional de periculosidade e insalubridade.

### **Prêmios**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO PRÊMIO-PRODUÇÃO**

A empresa poderá conceder por liberalidade a empregado, ou a grupo de empregados, a partir de 1º de maio de 2018, um Prêmio por produção adicional, exclusivamente durante o período de safra, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, conforme estabelece o programa de metas, em anexo.

§ 1º O prêmio-produção será aferido mensalmente. O trabalhador terá acesso irrestrito a toda a sua produção, bem como ao seu desempenho, e para que isso ocorra dentro da mais estrita transparência, a empresa disponibilizará mensalmente os resultados aferidos.

§ 2º O pagamento do prêmio-produção poderá realizado em até 02 (duas) vezes por ano.

§ 3º Este prêmio, à luz do artigo 28, §9º, letra "z", da Lei 8212/91 c/c o artigo 457, §2º, da CLT, não terá natureza salarial, não se integrando ou incorporando, portanto, em nenhuma hipótese ao salário ou remuneração do empregado e nem ao contrato de trabalho.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL**

A) A empresa complementarará, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 330º (tricentésimo trigésimo) dia, o salário nominal corrigido com os demais salários de categoria profissional,

dos empregados afastados por motivo de doença, acidente de trabalho ou doença profissional;

B) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária;

C) Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo;

D) A empresa complementarará o décimo terceiro salário, considerando o salário do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 dias e menos de 01 ano, nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente de trabalho;

E) Esta complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados;

F) Para efeito da complementação do benefício caberá ao empregado apresentar a empresa a carta de concessão do benefício pela previdência social. Quando a Previdência Social atrasar o 1º pagamento, as empresas deverão adiantá-lo no valor de um salário nominal, comportando a compensação sobre sua folha de salário quando do seu retorno ao trabalho. Tratando-se de verba de natureza indenizatória, não haverá incidência de encargos.

G) O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado este direito ao máximo de 30 dias.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários dos demais empregados pelas empresas que mantenham convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se posteriormente junto ao órgão previdenciário.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, em atividade na empresa, será pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 04 salários normativos em vigor na data de pagamento de benefício.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria MTE 3.296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

A) A empresa se obriga a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, ou concederão, alternativamente as mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim, desde que não estejam os filhos sob a guarda e vigilância dos serviços de creches mantidos por entidades filantrópicas ou pelo próprio município;

B) O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes na empresa;

C) Dado seu caráter substitutivo do preceito legal bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

D) O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho;

E) O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 15 meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes deste prazo, na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de 15 meses é válido apenas para opção de reembolso;

F) Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho individualmente;

G) Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

H) A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuído a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter em efetivo funcionamento, local próprio para guarda e creche, bem como aquelas que adotem ou já venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos a pedido de interessado aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

A empresa reembolsará aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 60% do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional(s), assim considerado os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa, e na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

§ 1º Em casos de afastamento por doença ou acidente de trabalho, o empregado não fará jus ao benefício.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

1) Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado sem distinção de cargo ou área de atuação.

2) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício os afastamentos decorrentes de acidente, licença gestante e doença profissional.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias.

A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O prazo máximo de contrato de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da CLT será de 90 (noventa) dias.

O ex-empregado readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento, desde que recontratado em prazo não superior a 6 meses, a contar da data da rescisão contratual, será dispensado do período de experiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa obriga-se a registrar na ficha de atualização da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), nos termos da Portaria 41 do MTE de 28 de março de 2007, o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário e adicionais, desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, excluídos os casos de substituição previstos no presente acordo.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

A) Na ocorrência da dispensa coletiva, recomenda-se a empresa a observância dos seguintes critérios preferenciais:

a.1) Inicialmente, demitindo só os trabalhadores que consultados previamente, preferam a dispensa;

a.2) Em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

a.3) Seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal;

B) Quando o empregado, mesmo notificado, não comparecer para homologar o TRCT e para receber as verbas rescisórias, a empresa depositará os valores incontroversos, ínsitos no TRCT, e enviará carta registrada ao colaborador para dar ciência de que o depósito foi feito em razão do não comparecimento na homologação junto ao órgão competente, aplicando-se mormente, a disposição contida no §8º, do artigo

477, da CLT.

C) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato;

D) O não cumprimento dos prazos acima citados acarretará multa diária correspondente a 1% do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO DESEMPREGO**

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurado ao empregado a indenização determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber, durante o período de 6 meses após a rescisão contratual, desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o quinto dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão, salvo se o motivo ensejador da dispensa demandar maior tempo para a sua apuração, quando o aviso poderá ser concretizado no prazo máximo de 30 dias, após o conhecimento do fato pela empresa.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo;

C) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado;

D) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período trabalhado;

E) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 10 (dez) dias da comunicação da dispensa.

## **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

A) Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la;

B) No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária, pelos prazos previstos na legislação pátria vigente, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, em especial a Lei 6.019, de 31/01/74, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica à gestante e aos contratos de safra.

C) Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

### **Portadores de necessidades especiais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)**

Fica facultado às empresas pactuarem com os respectivos Sindicatos Profissionais quais os cargos que serão excluídos para fins de composição da cota de PCD, levando em conta as condições de trabalho as questões de segurança ou impossibilidades de preenchimentos dos requisitos técnicos exigidos.

Ficam excluídas da base de cálculo do percentual da cota prevista no art. 93 da lei 8.213 de 24 de julho de 1991, as funções que forem incompatíveis com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, assim definidos em Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: Para fins de comprovação por impossibilidade do cumprimento da cota, a empresa terá que comprovar o seguinte:

a) Utilização de todos os meios possíveis para contratação, incluindo contato com programas oficiais de colocação de mão de obra, sites, ONGs que atuam na causa da pessoa com deficiência, oferta de vagas por meio de veículos de mídia local, regional e jornal de circulação nos mesmos locais.

Parágrafo segundo: Ficam excluídos da composição da cota os trabalhadores contratados por prazo determinado.

### **Outros grupos específicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FUNÇÕES DE CONFIANÇA**

Empresas e Sindicatos Profissionais nos termos do artigo 611-A, inciso V da CLT, negociarão os cargos de confiança.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa abrangida por este acordo não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pelo presente acordo.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVO (PDVI)**

Fica facultada a utilização de plano de demissões voluntárias ou incentivas, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, prevista em Acordo Coletivo de Trabalho, ensejando quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estabelecida entre as partes.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTES E FERRAMENTAS**

A empresa que oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

A empresa fornecerá, sem ônus para os empregados ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos, reservando-se a empresa o direito de descontar, em folha de pagamento do empregado, as ferramentas não devolvidas pelo empregado, no prazo acordado entre as partes.

### **Igualdade de Oportunidades**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DEFICIENTES FÍSICOS**

A empresa compromete-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas da empresa assim o permitirem.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NO PERÍODO DE ENTRESSAFRA - JUS VARIANDI**

1. Ante a sazonalidade das atividades que compõem o objeto social da empresa, voltada, principalmente, ao cultivo da cana-de-açúcar e sua posterior industrialização, que é fator determinante para a redução dos postos de trabalhos ocupados pelos EMPREGADOS, nos períodos de entressafra, por não haver produção de açúcar, álcool e energia, nesse período;

1.1 Considerando que a EMPREGADORA, visando garantir o maior número de postos de trabalho, ocupados no período de safra, ainda que no período de sazonalidade de suas atividades (que medeiam os meses de dezembro a meados de abril do ano seguinte), com garantia do salário contratual, abrindo mão de filiar-se à programas sociais governamentais, como Lay-off e Programa de Proteção ao Emprego, mais vantajosos à atividade econômica; que prevêem a suspensão do contrato de trabalho, por motivações diversas;

1.2 Considerando que os EMPREGADOS com o intuito de manter vigente o contrato de trabalho, CONCORDAM em exercer, nos períodos das entressafras, todo e qualquer serviço lícito, compatível com a sua condição pessoal, em quaisquer das áreas operacionais da EMPREGADORA, compreendidas nas estruturas administrativa, industrial e agrícola, resolvem as partes:

PARAGRAFO PRIMEIRO: que a transferência temporária dos EMPREGADOS, para o exercício de atividades diversas daquelas para as quais foram contratados, no período de entressafra, não acarretará qualquer redução salarial, sendo certo que ao final das atividades de entressafra, os EMPREGADOS retornarão ao exercício de suas atividades laborais normais, para as quais foram contratados inicialmente;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os EMPREGADOS CONCORDAM em função do presente ajuste, com as possíveis alterações de horário da jornada de trabalho, se necessárias forem, respeitados os ditames legais que regulam a matéria; comportando a recusa em desenvolver quaisquer das atividades previstas para o período de entressafra, definidas no presente ACORDO, falta grave, passível de sanção, nos moldes previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: ainda considerando a sazonalidade da atividade econômica da EMPREGADORA, CONVENCIONAM as partes que a transmutação de horários de trabalho, entre períodos de safra e entressafra, não caracterizarão turnos ininterruptos de revezamento.

PARÁGRAFO QUARTO: O presente ACORDO ilide qualquer alegação futura de alteração ilegal das condições de trabalho ou do próprio contrato de trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Nos termos do artigo 476-A, da CLT, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471.

#### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até o 5º (quinto) mês após o parto, nos termos da letra "B" do item II do artigo Décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo, imediatamente, ou até 15 dias após a notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, este prazo será estendido por noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

A empresa proporcionará as suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

Nos termos da Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008, será garantida a empregada gestante a prorrogação da licença-maternidade por um período de dois meses totalizando, dessarte, seis meses de licença, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, à qual será concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade de que trata o inciso XVIII, do *caput*, do artigo 7º, da Constituição Federal.

A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo, nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração desde que presente a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

A) Fica assegurado o emprego ou salário, a critério da empresa, aos empregados que comprovadamente, pela via administrativa, estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito da aposentadoria por tempo de contribuição, de acordo com as leis da Previdência Social e que contarem, concomitantemente, no mínimo, com 10 (dez) anos de serviço na empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 10 (dez) anos de serviço na empresa e a quem concomitante e comprovadamente, pela via administrativa, de acordo com as leis da Previdência Social, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para aposenta-se, por tempo de contribuição, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente aqueles 24 (vinte e quatro) meses;

C) A concessão dos benefícios das letras A e B dependerá da prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação à empresa, da documentação legal respectiva, no ato da dispensa ou no prazo máximo de 30 dias, após a rescisão pactual;

D) Aos empregados com mais de 25 (vinte cinco) anos de serviços dedicados a mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal. Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

### **Estabilidade Aborto**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABORTO LEGAL**

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia do emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes.

Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

A empresa ao adotar Processo de Automação e Informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverá, quando necessário e, a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, à análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa deverá preencher o Requerimento de Benefício por Incapacidade, quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

A) Máximo de 03 dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

B) Máximo de 08 dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço;

C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

1. 15 dias em se tratando de empregados; e

2. 15 dias em se tratando de empregados desligados há menos de 5 anos; 30 dias nos demais casos, e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MATERIAL ESCOLAR**

A empresa firmará convênio, uma vez por ano, no início do ano letivo, com livrarias e papelarias, para a compra de material escolar.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 04 parcelas, desde que superior a 5% da remuneração mensal do empregado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS**

A empresa procurará facilitar ao empregado e dependentes a aquisição de medicamentos e óculos de grau, viabilizando o parcelamento dos valores em folha de pagamento.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A) A empresa trabalhará em regime de turno fixo e manterá os seguintes horários de trabalho, podendo os colaboradores se ativar em quaisquer deles, a saber:

Das 08h00 às 16h20, ou das 16h00 às 00h20, ou das 00h00 às 08h20, gozando de 01h00 de intervalo para refeição e descanso, com uma folga semanal compensatória.

Das 07h00 às 15h20, ou das 15h00 às 23h20, ou das 23h00 às 07h20, gozando de 01h00 de intervalo para refeição e descanso, com uma folga semanal compensatória.

Das 07h00 às 17h00, de segunda-feira a sexta-feira, com intervalo de 01h12 para refeição e descanso, compensando-se os sábados, com uma folga semanal gozada aos domingos.

Das 08h00 às 18h00, de segunda-feira a sexta-feira, com intervalo de 01h12 para refeição e descanso, compensando-se os sábados, com uma folga semanal gozada aos domingos.

Das 08h00 às 16h20, de segunda-feira a sábado, com intervalo de 01h00 para refeição e descanso, com uma folga semanal gozada aos domingos.

Das 07h00 às 15h20, com intervalo de 01h00 para refeição e descanso, com uma folga semanal compensatória;

B) A Jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas.

C) Desde que obedecidos os limites legais e os critérios gerais estabelecidos para este item, a Empresa poderá adotar horários de trabalho diferentes para atender à necessidade de realização de suas atividades, em especial a realização eventual de trabalhos aos domingos.

D) Fica estabelecida a prorrogação da jornada de trabalho nos dias de semana (segunda-feira à sexta-feira), para fins de compensação do sábado, no limite máximo diário permitido, de 2 (duas) horas, permitindo-se a prorrogação para as atividades insalubres.

E) Nos termos do artigo 7º, inciso XIV, da CF, os horários acima descritos não caracterizarão turno ininterrupto de revezamento.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO NORMAL**

Em caso de prorrogação do horário normal, não será obrigatório a concessão de descanso de 15 (quinze) minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho, sendo remunerado integralmente o período como jornada extraordinária, respeitados os limites legais.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS**

A) A empresa manterá programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado nessas ocasiões.

B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior ou ocorrendo feriado de segunda à sexta-feira, não será devido qualquer pagamento pelo empregador bem como nenhum desconto sobre os vencimentos do empregado, em razão das horas já compensadas ou a serem compensadas.

C) Dentro do cumprimento da jornada laboral prorrogada, de segunda a sexta-feira, para fins de compensação do sábado, fica acordado que em caso de prestação de serviços, em caráter excepcional, ao sábado, este será remunerado como labor extraordinário, afastando-se qualquer pagamento de horas

extras, dentro dos cinco dias que o anteceder.

D) O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

a) Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o local de trabalho no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, nos termos da disposição contida no artigo 74, § 2º, da CLT, ficando garantido pela empregadora o direito ao gozo, pelo empregado, do intervalo mínimo intrajornada de 1h00. E, dada as características do trabalho semi-externo e a dificuldade de controle e fiscalização específica de seu cumprimento, obriga-se o empregado a gozar o intervalo integralmente.

b) Serão adotados pela empresa dois sistemas alternativos de controles de jornada, na modalidade eletrônica e manual.

c) Quando o sistema de controle de jornada do trabalhador estiver adstrito ao método eletrônico alternativo, nos termos da Portaria 373/2011, este não admitirá restrições à marcação de ponto; marcação automática de ponto; exigência de marcação prévia para marcação de sobrejornada; a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

d) Será entregue a cada trabalhador, mediante comprovante de recebimento, um único comprovante de registro de ponto identificando cada marcação diária do mês anterior.

e) Os intervalos de refeição previstos no *caput* e no § 1º do art. 71 da CLT poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Conforme o disposto no inciso III do art. 611-A da CLT, Empresas e Sindicatos Profissionais estabelecerão, por Acordo Coletivo de Trabalho, observando as peculiaridades de cada empresa, a concessão do intervalo intrajornada, possibilitando a sua pré-anotação.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)**

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 5 ou 6 dias, respectivamente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR' S)**

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, tais como horas extras trabalhadas, bem

como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos DSR e feriados, excluídas da base de cálculo as verbas de natureza indenizatória.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FALTAS E HORAS ABONADAS**

O (a) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

- A) Até 03 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmãs ou irmãos;
- B) Até 03 (três) dias consecutivos, não incluindo o dia de evento, para casamento;
- C) Até 03 (três) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- D) Até 01 (um) dia, para internação e 01 (um) para alta médica de filho(a), dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira desde que coincidente com o horário de trabalho;
- E) 01 (um) dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;
- F) 01 (um) dia útil, para alistamento militar;
- G) 01 (um) dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- H) A empresa que não possuir posto bancário nas suas dependências abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de ½ (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho e que a restituição não seja creditada em conta corrente;
- I) Por cinco dias corridos, para o pai, quando do nascimento de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;
- J) Até 24 horas consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 14 (catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho(a) excepcional;
- K) Um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;
- L) A empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade de obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade mediante comprovação em até 72 horas;

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 dias a partir do início da vigência deste acordo ou matrícula;

Havendo conflitos de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações à empresa, por escrito,

com 48 horas de antecedência e posterior comprovação.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS**

Fica facultado às partes pactuar, por acordo individual escrito, o banco de horas anual, conforme o disposto no artigo 611-A, inciso II, da CLT.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

- A) O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com o DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil.
- B) As férias individuais e coletivas poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
- C) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo de férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;
- D) A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 15 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;
- E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item D;
- F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão, comunicado o Sindicato dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa da empresa.

Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

- G) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 1 ou 2 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias;
- H) Será garantido ao empregado com menos de 1 ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias, desde que conte com, no mínimo, seis meses de serviço.

### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Para empregados que recebam parte variável de salários tais como adicional noturno, horas extras habituais trabalhadas calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria, ficando excluídas as de caráter indenizatório.

Em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração superior a 15 (quinze) dias.

## **Licença Adoção**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A empresa concederá licença adotada remunerada de 60 dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses de idade, a partir da comprovação respectiva da determinação judicial da guarda; caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

A empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;

Os membros da CIPA terão acesso a resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula deste acordo;

Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontra em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA.

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato a CIPA.

## **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

- A) Quando indispensável a prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria MTE 3.214/78. Quando a empresa ou função na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente;
- B) Antes do efetivo exercício das atribuições do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.
- C) A empresa que utilizar mão-de-obra feminina deverá manter, no ambulatório, ou em caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais;
- D) Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;
- E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais que impliquem em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora n.º 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTE 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

### **Manutenção de Máquinas e Equipamentos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei.

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO**

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão do 15º ao 6º dia antecedente à data do pleito, mediante protocolo.

Todo processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa.

Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito bem como seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

No prazo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes.

Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precederem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos para as CIPAS e respectivos suplentes, limitados estes aos números dos efetivos, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

A empresa manterá apenas uma Comissão Interna de Prevenção de acidentes e um SESMT, tendo em vista suas atividades agrícolas e industriais serem interligadas no mesmo espaço físico, considerado, para tanto, o somatório do número de empregados, nos termos do item 31.6.10 da Norma Regulamentadora 31 do Ministério do Trabalho.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não serão realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado, exceto quando se tratar de exames complementares que dependam de outras instituições de saúde, prestadoras de serviço, não vinculadas à empregadora.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A) A empresa poderá firmar convênio de assistência médica e hospitalar com o Plano Santa Casa Saúde, com sede no município de São Joaquim da Barra, sendo facultado aos empregados sua adesão, se assim o desejarem. Caso o EMPREGADO queira ingressar ou reingressar no referido plano, deverá se submeter, às condições contratuais constantes do mesmo, salvo no caso de mudança de convênio.

A1) A empresa atuará como mera estipulante do convênio médico com o Plano Santa Casa Saúde, cabendo exclusivamente ao EMPREGADO que optar por sua adesão e de seus dependentes, o pagamento integral das mensalidades, autorizando sua EMPREGADORA a promover os descontos sobre sua folha de salários, mensalmente, para a efetivação do repasse à empresa Contratada.

A2) Como estipulante do contrato de prestação do serviço médico e hospitalar caberá, exclusivamente à EMPRESA, conduzir as negociações dos reajustes e das condições da prestação dos serviços, junto à contratada, em nome de todos os signatários, buscando nas negociações, aferir vantagens econômicas lícitas, para a carteira coletiva de conveniados, que em razão da garantia de pagamento e do número expressivo de vidas, resulta numa política de mensalidades mais vantajosas no mercado.

A3) Caso o EMPREGADO conveniado venha a se afastar de suas atividades laborais por um período superior a 15 dias, ou seu saldo de salário não seja suficiente para quitar a mensalidade do Plano de Saúde, ou ainda, em caso de quaisquer outras modalidades de suspensão do contrato de trabalho, para ter garantida a continuidade da prestação dos serviços, nas mesmas condições, compromete-se a quitar a mensalidade diretamente no Departamento de Gestão de Benefícios da EMPREGADORA, que promoverá o repasse dos valores diretamente ao Convênio. O não pagamento acarretará, nos termos da lei, o cancelamento do contrato.

B) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá gratuitamente ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento em consonância com o médico do trabalho da empresa;

C) Os empregados da empresa poderão encaminhar ao setor competente, as reclamações atinentes aquele serviço colaborando para sua eficiência.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3.291, de 20/02/84.

A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

A empresa que possui serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, poderá reconhecer a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em casos de emergência.

Para a validação dos atestados apresentados à empresa pelos empregados, os documentos deverão trazer em seu corpo o número do CID, o período de afastamento e o horário de atendimento e serão submetidos à avaliação do Médico do Trabalho da empresa.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria do MTE 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

A empresa deverá fornecer a relação dos nomes e especializações dos referidos profissionais à CIPA.

### **Garantias a Portadores de Doença não Profissional**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DA ALTA MÉDICA PREVIDENCIÁRIA**

Tendo o empregado recebido alta do INSS, ainda que seu assistente médico emita relatório atestando que o mesmo ainda se encontra incapacitado, deverá prevalecer o parecer da Autarquia Federal, que tem competência, nos termos dos artigos 42, 43 §1º e 59 da Lei 8.213/91, para conceder benefício previdenciário, ante a comprovação inequívoca da incapacidade laboral, mediante perícia técnica, realizada pelo perito da previdência.

**Parágrafo Primeiro:** Se o empregado receber alta médica do perito do INSS, será considerado, para todos os efeitos, apto para o trabalho e deverá se apresentar no ambulatório médico da empresa para fazer o exame de retorno ao trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM**

Por iniciativa dos empregados, com remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que mediante a sua concordância expressa.

### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa se obriga a manter serviço de atendimento de primeiros socorros próprios ou de terceiros, no período noturno ou sábados, domingos ou feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário à prestação de primeiros socorros.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - RECOMENDAÇÃO - SIPAT**

1- Dia do Meio-Ambiente: Recomenda-se à empresa, que na medida das suas possibilidades, procurem promover, na SIPAT, um dia voltado para atividades relativas à preservação do meio ambiente.

2- AIDS: Recomenda-se que na SIPAT, seja incluído o tema AIDS.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

A empresa que não mantém convênio com o INSS, a este fica obrigada a comunicar qualquer acidente de trabalho, com afastamento, no prazo razoável de até 07 dias úteis seguinte ao da ocorrência.

Em caso de atraso na comunicação, a empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência deste fato.

Deverá a empresa, ainda, no mesmo prazo, comunicar à CIPA todas as aberturas de CAT ocorridas.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA O TRABALHO**

A) Na ocorrência de invalidez por motivo de doença profissional e/ou acidente do trabalho, adquirida pelo exercício de suas atividades na empregadora, que comprovadamente resultar em perda da capacidade laboral, atestada pelo INSS, a empresa pagará ao empregado, no caso de rescisão contratual, uma indenização equivalente ao seu salário nominal.

B) A empresa que mantém Plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social está isenta do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE AUSÊNCIAS**

Os dias em que diretores do Sindicato ou Federação, limitados aos números máximo de 3 por empresa,

permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas mediante ofício da entidade sindical, serão remuneradas e não serão consideradas para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, até o limite de 20 ausências remuneradas, havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas 2 entidades, o limite acima será ampliado para 30 ausências remuneradas no total durante a vigência deste acordo por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A empresa descontará do salário nominal de cada empregado associado e revertido em favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, o percentual de 5% (cinco por cento) em junho e 5% (cinco por cento) em novembro, sendo recolhido à entidade sindical, pela empregadora, no 15º (décimo quinto) dia útil do mês vencido, estando esta limitada ao teto de R\$ 198,10.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS**

Caso a empresa deixe de recolher aos sindicatos dos trabalhadores, dentro do prazo de 05 dias, após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multas de valores correspondentes a 25% do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquela entidade sindical.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no sindicato dos trabalhadores ou na agência bancária em que estes tenham contas.

A empresa fornecerá no prazo de 15 dias contados da data de recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da contribuição.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

Publicações, avisos, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadros de avisos, situado em local visível de fácil acesso, desde que previamente acordadas, entre o sindicato e administração da empresa.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - VALIDADE DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Conforme o disposto no artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, os Acordos Coletivos firmados entre Empresas e Sindicatos Profissionais prevalecem sobre a convenção negociada no estado de São Paulo.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA**

Multa de 4% do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade, ou aquelas que, neste acordo, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO**

As partes comprometem-se a cumprir o presente acordo em todos os seus termos e condições durante o seu prazo de vigência.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS**

A promulgação de mudança constitucional de norma trabalhista obrigatória substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste acordo, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

VERA LUCIA MARTINS GUEDES  
Procurador  
USINA ALTA MOGIANA S/A-ACUCAR E ALCOOL

CELIO PIMENTA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL ETANOL  
BIOCOMBUSTIVEL QUIMICAS FARMACEUTICAS E PLASTICAS DE GUAIRA E REGIAO

#### **ANEXOS ANEXO I - PROCURAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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