

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DA FABRICAÇÃO DE ÁLCOOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCOMBUSTÍVEL E PLÁSTICAS DE GUAÍRA E REGIÃO SP, CNPJ n. 60.256.104/0001 -93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CÉLIO PIMENTA;**

E

**VITAL BRASIL CHEMICAL INDUSTRIA E COMERCIO DE PRODUTOS QUÍMICOS S.A, CNPJ n. 09.258.268/0001 -00, neste ato representado(a) por sua Diretora Executiva, Sr(a). Sheilla Maria Pereira Albuquerque; 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 outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias Químicas; Farmacêuticas; Preparação de Óleos Vegetais e Animais; Perfumaria e Artigo de Toucador; Resinas Sintéticas; Sabão e Velas; Fabricação do Álcool; Explosivos; Tintas e Vernizes; Fósforos; Adubos e Corretivos Agrícolas; Defensivos Agrícolas, Material Plásticos (inclusive da produção de laminados plásticos); Matérias Primas para Inseticidas e Fertilizantes; Abrasivos; Álcalis; Petroquímica; Lápis, Canetas e Material de Escritório; Defensivos Animais e Re-refino de Óleos Minerais (lubrificantes usados ou contaminados) enquadrados no 10º (décimo) Grupo, com abrangência territorial em BARRETOS/SP.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2025 a 30/09/2026**

Considerando o percentual de reajuste previsto na cláusula quinta do presente instrumento, a partir de 01.10.2025, o salário normativo será de R\$ 2.358,11 (Dois mil, trezentos e cinquenta e oito reais e onze centavos), por mês.

O salário normativo definido na presente cláusula será aplicado integralmente para a duração normal em qualquer jornada, exceto quando tratar-se de contratação por regime de tempo parcial, cujo pagamento será proporcional às horas trabalhadas, nos termos do art. 58 -A e seguintes da CLT.

Os critérios acima serão observados nos contratos a tempo parcial, a partir de 01.10.2025. Esta cláusula não se aplica aos aprendizes e estagiários.



### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE ADMISSÃO E CONTRATO DE EXPERIENCIA**

Assegura-se ao empregado admitido para a função de outro dispensado, salário igual ao do piso estabelecido para a função, sem considerar as vantagens pessoais.

§ 1º - O contrato de experiência será de até 90 (noventa) dias, podendo ser bipartido em dois períodos;

§ 2º - Ficará desobrigado do cumprimento do contrato de experiência, o empregado readmitido na mesma função anteriormente exercida, desde que a readmissão ocorra no período de até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, contados da data do desligamento;

§ 3º - Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviços como temporários (Lei nº. 6019/79), será dispensado do contrato de experiência.

### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2025 a 30/09/2026**

I - Sobre os salários de 30/09/2025, será aplicado o percentual de 5,20% (Cinco vírgula vinte por cento) nos salários de outubro/2025.

II - Admitidos após a data base:

Aos empregados admitidos entre 01.10.2024 e 30.09.2025 (ou seja, após a última data-base), aplicar-se-ão os seguintes critérios quanto ao reajuste salarial de 01.10.2025:

a) Quando houver parâmetro na mesma função, o salário de admissão será reajustado pelo mesmo percentual concedido ao parâmetro;

b) Quando não houver parâmetro, o reajuste será aplicado proporcionalmente ao tempo de serviço, à razão de 1/12 do percentual por mês completo trabalhado, considerando como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

A empresa se efetuar pagamento de verbas salariais (salários, férias, 13º salário, adiantamento etc.), através de depósito bancário e ficará isenta de obter assinatura de seus empregados no respectivo recibo de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente de quitação dos vencimentos e descontos ali discriminados, o competente comprovante de depósito bancário na conta corrente do empregado.

§ 1º - A empresa poderá descontar dos salários dos seus empregados: seguro de vida em grupo, alimentação, benefício saúde, convênios com supermercados, transporte, planos, mensalidades, empréstimos e contribuições para o Sindicato aqui referido, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**



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

O empregado readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

**Descontos Salariais**  
**CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto (5º) dia útil bancário do mês seguinte ao vencido, inclusive podendo ser realizado mediante crédito em conta corrente bancária do empregado.

§ 1º - O descumprimento pela empresa do prazo de pagamento dos salários aqui estabelecido, acarretar-lhe-á a multa de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado em favor deste.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**  
**CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO E EFETIVAÇÃO**

Fica assegurado ao empregado substituto, ocupante do cargo de produção, o direito ao mesmo salário do cargo substituído, enquanto perdurar a substituição, desde que:

A - A substituição ocorra por um período igual ou superior a 07 (sete) dias consecutivos, devendo o pagamento retroagir ao 1º (primeiro) dia da referida substituição.

B - Esta substituição ficará limitada a 120(cento e vinte) dias consecutivos, após o que o substituto será efetivado na função do substituído.

§ 1º Excetuam-se da abrangência prevista nesta cláusula, os casos licença sindical, assim como aqueles exercentes das funções de gerentes.

§ 2º - Qualquer dúvida em relação a esta cláusula será dirimida entre a Empresa e Sindicato.

**CLÁUSULA DÉCIMA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS**

A - Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

B - Será garantido ao empregado promovido para a função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 3% (três por cento).

C - Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

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

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**  
**13º Salário**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO 13º SALÁRIO**

Será complementado o 13º Salário aos empregados afastados, recebendo benefício previdenciário nas seguintes condições:

- A) Aos afastados por período igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, será pago o valor igual ao salário nominal até o teto previdenciário (limite máximo de contribuição), vigente nesta data;
- B) Aos afastados por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, será paga a diferença entre o valor pago pela seguridade social, e seu salário nominal, limitado este ao teto previdenciário (limite máximo de contribuição);
- C) Não sendo conhecido o valor pago pela seguridade social, a complementação deverá ser paga em valores estimados e a diferença maior ou menor será compensada por ocasião do pagamento imediatamente posterior;
- D) Para efeito de complementação, o salário nominal será sempre corrigido por ocasião de eventual reajustamento salarial, superveniente ao início da complementação e durante a vigência do presente acordo;
- E) As complementações previstas nesta cláusula deverão ser efetivadas juntamente com o pagamento normal do 13º salário.

**Adicional de Hora -Extra**  
**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA**

A hora extraordinária será remunerada com adicional de 100% (cem por cento) em relação à hora normal para os empregados que trabalham em turno ininterrupto de revezamento cuja implantação ficará autorizada, e com adicional de 70% (setenta por cento) para os demais.

§ 1º - Com exceção dos empregados envolvidos em turnos ininterruptos de revezamento e dos empregados participantes do acordo de banco de horas, todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados e domingos ou feriados, serão acrescidas de 110% (cento e dez por cento), portanto, o empregado que prestar serviços nesta situação fará jus ao:

- A - Pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;
- B - Horas trabalhadas; e
- C - 110% a título de adicional, sobre as horas trabalhadas.

§ 2º - Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitando o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinária, bem como o intervalo legal de 11(onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

§ 3º - As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no sistema de ponto das horas normais.

*Ca  
pm*

§ 4º - A empresa ficará autorizada a trabalhar em turnos de revezamento, observadas as seguintes regras:

- A) O regime será desenvolvido nas áreas de Produção, Controle Processo de Qualidade (CPQ) Manutenção Industrial e Manutenção Automotiva, por quatro (4) turmas identificadas pelas letras "A", "B", "C" e "D", que trabalharão seis (6) dias corridos, das 6:00 x 14:00 e folgarão um (1) dia; três (3) dias corridos das 14:00 x 22:00 e três (3) dias corridos das 22:00 x 6:00, folgarão três (3) dias e três (3) dias corridos das 14:00 x 22:00 e três (3) dias corridos das 22:00 x 6:00, folgarão um (1) dia, a partir de 01/01/2018, conforme aprovado em assembleia; nas demais áreas serão com quatro (4) turmas cujas letras "A", "B", "C" e "D", que trabalharão seis (6) dias corridos e folgarão dois (2) dias, observando - se os seguintes horários: 06:00 x 14:00; 14:00 x 22:00 e 22:00 x 06:00 horas.
  - B) Os turnos serão cumpridos com intervalo "inrajornada" (para refeição) correspondente 1:00;
  - C) Os trabalhos realizados em domingos e feriados religiosos ou não, estarão automaticamente compensados na forma do art. 9º da Lei nº. 605/49;
  - D) A empresa se obriga e se compromete a fornecer aos seus empregados, alimentação sadia e farta, no refeitório existente em sua unidade industrial, através de convenio com empresas fornecedoras ou prestadoras de serviços de alimentação coletivas, na forma do art. 6º da Portaria nº. 1.156/1993 do Ministério do Trabalho;
  - E) Fica a empresa autorizada a descontar na folha de pagamento de seus empregados, pelo fornecimento de alimentação na forma da letra "D", valor correspondente a 19,23076% do valor unitário do custo direto da refeição, respeitando o limite máximo mensal de 20% estabelecido no art. 4º, da Portaria Mtb nº. 1.156/1993 c.c.o § 1º do art. 2º do Decreto nº5/1991, que regulamentou a Lei nº. 6.321/1976.
  - F) O fornecimento de alimentação, não terá efeito salarial, na medida em que a empresa se encontra regularmente cadastrada junto ao Ministério do Trabalho no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela citada Lei nº. 6.321/1976;
  - G) Considera -se como hora noturna exclusivamente aquela ocorrente no período das 22:00 horas de um dia até as 06:00 horas do dia seguinte;
- 1 – Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical dos empregados, conforme art. 7º, inciso XVI, parte final, e 8º inciso VI, da Constituição Federal.

§ 6º - Os treinamentos serão realizados dentro da jornada normal de trabalho e, portanto, não serão pagos como horas extras, a menos que, excepcionalmente, realizados para além do expediente, situação na qual será paga hora suplementar como o acréscimo do adicional de 50%.

§ 7º - No início e término das jornadas de trabalho constantes do § 2º, haverá uma tolerância de até 0:10 (dez) minutos para que os empregados anotem na forma da cláusula Ausências Justificadas, sem que isso venha a gerar direito a horas extras, de modo que, nos dias em que o excesso de jornada for superior a 0:10 (dez) minutos, tanto no seu início quanto no seu término, reputar-se-á extraordinário todo o tempo registrado no controle de



frequências; caso contrário, pela insignificância, desconsideram-se, para tal fim, até 0:10 (dez) minutos antes e depois da jornada normal.

§ 8º - Não serão consideradas como extras, as horas despendidas em deslocamentos de viagens, por não se tratar de tempo a disposição do empregador.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas trabalhadas no período noturno, ocorridas no período das 22:00 às 06:00 horas, serão remuneradas com o adicional de 40% (quarenta por cento) em relação ao valor da hora normal diurna.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA**

Terão direito, a indenização, por rescisão com aposentadoria, os empregados que preencherem as seguintes condições:

- (1º) Aposentadoria por tempo de serviço ou proporcional;
- (2º) Aposentadoria por idade;
- (3º) Aposentadoria especial.

§ 1º - Satisfeitas as condições dos itens 1º ao 3º, a empresa pagará a seus empregados, por demissão voluntária ou por demissão sem justa causa, ao desligarem-se definitivamente, uma indenização por rescisão com aposentadoria que deverá obedecer às seguintes condições:

A – Entre 05 (cinco) e 10 (dez) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória correspondente a 02 (dois) salários nominais vigentes à época do pagamento;

B – Entre 10 (dez) anos e 01 (um) dia e 15 (quinze) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 04 (quatro) salários nominais vigentes à época do pagamento;

C – Entre 15 (quinze) anos e 01 (um) dia e 20 (vinte) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 05 (cinco) salários nominais vigentes à época do pagamento;

D – Entre 20 (vinte) anos e 01 (um) e 25 (vinte e cinco) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 07 (sete) salários nominais vigentes à época do pagamento;

E – Empregados com mais de 25 (vinte e cinco) anos e 01 (um) dia de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 08 (oito) salários nominais vigentes à época do pagamento.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2025 a 30/09/2026**



O empregado fará jus ao valor do crédito de R\$ 242,00 (duzentos e quarenta e dois reais), através de cartão alimentação.

§ 1º - O cartão alimentação somente será devido àquele empregado que trabalhar o mês completo; não fará jus, à mesma, o empregado que tiver o contrato de trabalho rescindido por quaisquer de suas causas, no curso do mês.

§ 2º - A concessão do cartão alimentação nos termos desta cláusula, não se reveste de natureza salarial, por isso mesmo não se incorporando ao salário para qualquer efeito jurídico de natureza trabalhista, previdenciária e tributária.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIO SAÚDE**

A empresa se obriga a firmar convênio de assistência médica e odontológica a seus empregados(as) e dependentes, preservando-se os padrões de atendimento, nos termos da legislação vigente.

Fica, ainda, ajustado que o empregado(a) afastado por doença ou acidente de trabalho percebendo benefício previdenciário, será mantido no plano de assistência médica e odontológica durante o afastamento.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO**

Na ocorrência de óbito do empregado ou de sua invalidez permanente para o trabalho, atestada pela Previdência Social, a empresa pagará ao empregado ou a seus dependentes, conforme o caso, independentemente do tempo de serviço, um auxílio nas seguintes condições:

A - Cinco (05) salários nominais aos dependentes no caso de óbito;

B - Dez (10) salários nominais, não cumulativos com letra "A" a ser pago aos dependentes, por óbito resultante de acidente de trabalho definido de acordo com a legislação específica e atestado pela previdência social;

C - Dez salários nominais, ao próprio empregado, no caso de invalidez permanente atestada pela previdência social.

§1º. Na hipótese de invalidez permanente, a referida indenização será paga por ocasião da rescisão de contrato de trabalho.

§2º: Mantendo a empresa seguro de vida em grupo, às suas expensas, na hipótese de o valor do prêmio a ser pago pela seguradora, for superior à indenização estabelecida nas letras "A", "B" e "C", ficará a mesma isenta do pagamento dessa indenização.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título auxílio funeral, contra apresentação

do atestado de óbito, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício garantindo um mínimo de R\$3.000,00 (três mil reais).

§ Único: Mantendo a empresa seguro de vida em grupo, às suas expensas, na hipótese de o valor do prêmio a ser pago pela seguradora, for superior ao valor decorrente do "caput", ficará a mesma isenta do pagamento desse auxílio.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2025 a 30/09/2026**

Com objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, as partes signatárias do presente Acordo, analisada a Portaria MTb32, 96, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pela empresa, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas no período de amamentação:

A – A Empresa concederá às suas empregadas, reembolso de despesas efetuadas para os fins de guarda e vigilância dos filhos, no período de amamentação.

B – O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) ou legalmente adotado (a) até o limite Máximo de R\$ 578,60 (quinhentos e setenta e oito reais e sessenta centavos) no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou pessoa física;

C – Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório e desvinculado do salário, 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 24 (vinte e quatro) meses após o término da licença maternidade, ou antes deste prazo, na ocorrência de cessação do contrato de trabalho;

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 atribuída à guarda legal e exclusiva dos filhos;

I – O pagamento do reembolso ficará condicionado a apresentação de comprovantes de despesas.

J – A empresa ficará desobrigada do reembolso se vier a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche.

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

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO**



### **Auxílio-Doença, Acidentes do Trabalho, Doença Profissional e do 13º Salário**

- A – A empresa complementará durante a vigência do presente Acordo, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330º (tri centésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional;
- B – A complementação para os empregados já aposentados, corresponderá a diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vem recebendo;
- C – Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Oficial, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária;
- D – Respeitando os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste Acordo;
- E - A empresa complementará o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente de trabalho;
- F – Essa complementação deverá ser paga na mesma data do pagamento dos demais empregados;
- G – Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada no pagamento posterior; quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, a empresa deverá adiantá-lo, sendo que o empregado assim que receber da Previdência Social. Deverá reembolsar o valor que lhe foi adiantado pela empresa;
- H – O empregado afastado por auxílio-doença terá ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao afastamento, limitado esse direito ao Máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO PARA FILHO COM DEFICIÊNCIA**

A empresa reembolsará mensalmente, aos seus empregados, os valores efetiva e comprovadamente despendidos com tratamento e educação especializada de filhos com deficiência, assim considerados os portadores de limitação psicomotora, cegos, os surdos, os mudos e deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convenio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

- A – Este reembolso estará limitado, por filho, a 80% (oitenta por cento) do valor do salário normativo da categoria, do mês imediatamente anterior ao do reembolso, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes;
- B – O pagamento deste reembolso fica condicionado à apresentação de comprovantes de despesas e do respectivo atestado médico da condição de excepcionalidade do filho.

*gcm*



- d) Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono;
- e) Aplica -se, no que couber, o disposto nesta cláusula, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

**Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**  
**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE TRABALHO COM**  
**PERDA ANATÔMICA**

A partir da data da alta médica, será garantido emprego ou salário pelo prazo de 12 (doze) meses ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho típico, com perda anatômica atestada pelo INSS, quando do acidente resultar incapacidade para exercer a função que vinha exercendo.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS POR**  
**DOENÇA**

O empregado afastado do serviço por doença, percebendo o auxílio previdenciário correspondente, terá garantido o emprego, a partir da alta médica, por um período igual ao afastamento, contudo contado a partir do 16º (décimo sexto) dia e limitado a um máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Único – Estão excluídos dessa garantia, os casos de contratos por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo que para esse último caso é necessária a assistência do Sindicato.

**Estabilidade Aposentadoria**  
**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO NO PERÍODO PRÉ-**  
**APOSENTADORIA**

A – Aos empregados que comprovadamente estiverem a um Máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito de aposentadoria de acordo com a legislação vigente e com um mínimo de 08 (oito) anos de trabalho ininterrupto na empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem -se;

B – Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto na empresa e a quem concomitante e comprovadamente falte o Máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos legais, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham base o último salário aqueles 24 (vinte e quatro) meses;

C – Para fazer jus ao benefício previsto nos itens “A” e “B”, o empregado deverá notificar a empresa até 30 (trinta) dias antes da implementação do direito de garantia, por escrito e contrarrecibo, mediante a apresentação da documentação legal respectiva;

D – Caso o empregado dependa de documentação para comprovação de tempo de serviço na forma acima ajustada, terá ele 60 (sessenta) dias de prazo a partir da notificação à empresa, para fazer a comprovação;



E – Estão excluídos dessa garantia os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo que para as duas últimas hipóteses é necessária a assistência do Sindicato;

F – Ao empregado que for dispensado após o prazo de estabilidade prevista nesta cláusula, atendidas as regras da Cláusula Indenização por Rescisão com Aposentadoria, fica assegurado o direito ao recebimento daquela indenização, desde que, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias da homologação, apresente à empresa o protocolo do pedido para a concessão da aposentadoria. Quando da efetiva comprovação, através do documento denominado “Carta de concessão/ memória de cálculo”, emitido pelo INSS, lhe será paga a indenização com base no tempo e salário nominal da data do seu desligamento.

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

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

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, e nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização correspondente ao seguro-desemprego que deixou de receber à época a da dispensa, observado o número de parcelas e fórmula de cálculo próprios do seguro-desemprego, caso esta indenização não tenha sido determinada na decisão judicial e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro e/ou ainda não tenha obtido o benefício administrativamente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ANISTIA DE PUNIÇÕES**

As advertências aplicadas aos empregados serão anistiadas após 02 (dois) anos, bem como, as suspensões aplicadas aos empregados serão anistiadas após 03 (três) anos da efetiva ocorrência, desde que o empregado não cometa infrações nestes mesmos períodos e que o contrato de trabalho esteja em vigor, salvo decisão judicial.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas, sistemas automatizados e máquinas, a empresa promoverá treinamento para que seus empregados adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho, respeitando a cláusula de Hora extra.

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

A empresa 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 SEXTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa, quando solicitada pelos órgãos previdenciários ou pelos empregados, obriga - se a preencher os formulários da Previdência Social, dentro dos seguintes prazos máximos: A – 03 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio-doença;

B – 08 (oito) dias úteis contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria;

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

- a) 15 dias, em se tratando de empregados, e
- b) 15 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos;
- c) 30 dias nos demais casos.

No ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa, ressalvado o previsto em legislação específica.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS**

A empresa, se oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajuste 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.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

Para apuração do salário hora, ficará estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais para os trabalhadores de turnos.

Para apuração do salário hora, ficará estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PARADAS PROGRAMADAS - SERVIÇO INADIÁVEL**

A empresa realizará períodos de parada destinada à manutenção industrial, os quais serão sempre considerados como necessários à realização de serviços inadiáveis, pois a sua inexecução causa prejuízos irrecuperáveis, podendo ser considerados força maior por necessidade imperiosa, impreverível e inevitável, conforme artigo 62, § 2º da CLT, autorizando -se assim, prorrogação da jornada de 2 horas/dia nestas ocasiões.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

- A) A empresa poderá estabelecer 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, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.
- B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente Acordo. Ocorrendo feriado de segunda a sexta feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA- DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

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.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MARCAÇÃO DE PONTO**

É facultada à empresa a adoção de registro eletrônico de ponto de seus empregados, bem como a dispensa da marcação desse mesmo ponto nos intervalos para alimentação e repouso.

Não serão descontadas, nem computadas, como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra da totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal etc.), sendo igualmente passível de desconto proporcional do salário do empregado em caso de atrasos ou saídas antecipadas que excederem o limite ora previsto.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA- AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, nos seguintes casos:

- A – Por falecimento: até 03 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos, sogro ou sogra;
- B - Para casamento: até 03 (três) dias úteis, consecutivos, independente das folgas ou dia de repouso, contados a partir da data do evento; até 01 (um) dia no caso de casamento de filhos, desde que a data do evento seja coincidente com a jornada de trabalho.
- C – Até 01 (um) dia, para internação, e 01 (um) dia, para alta médica, de filho dependente economicamente do empregado (a) esposo (a) ou companheiro (a), desde que coincidente com o horário de trabalho e devidamente atestado pelo médico;

*ap  
jm*

D – Recebimento de PIS/PASEP: até o máximo de meio período e desde que coincidente com a jornada de trabalho, em data a ser estabelecida de comum acordo com a empresa, para recebimento do abono ou cota referente ao PIS/PASEP, caso o respectivo pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou posto bancário localizado em suas dependências. Tal procedimento não se aplica aos empregados que trabalham em turnos de revezamento;

E – Por cinco dias corridos, quando do nascimento de filho (a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento, e também quando por adoção judicial de 0 à 48 meses;

F – Até 24:00 horas, consecutivas ou não, durante o ano de vigência deste Acordo, para levar filho (a) menor de 14 (quatorze) anos ao médico, excetuando -se este limite de idade no caso de filho (a) com deficiência;

G – Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado;

H – Extravio de documentos: até 01 (um) dia, em data a ser fixada de comum acordo com a empresa, para obtenção de 2<sup>a</sup> vias de documentos legais do próprio empregado, inclusive continuação de CTPS, desde que faça a devida comprovação.

**Outras disposições sobre jornada**  
**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

- A) O presente acordo destina-se a manutenção do acordo do Banco de Horas; a fim de manter um equilíbrio entre as horas extras denominadas de crédito e as ausências denominadas de débitos em relação as áreas da empresa;
- B) Os empregados, com exceção daqueles que laboram em turnos Ininterruptos de revezamento, executarão o contrato de trabalho, nos horários pré-determinados, podendo, inclusive, creditar horas durante a semana e debitar horas do sábado não trabalhado;
- C) A jornada de trabalho dos empregados da Vitalforce, observada o Item B, poderá ser prorrogada, desde que não ultrapasse à 10:00 horas diárias, observando -se nestas condições o quando segue;
- D) Toda jornada cumprida na forma Item C, integrará o denominado Banco de Horas deixando, pois, de ser remuneradas como extraordinárias sendo levadas à crédito no banco de horas, mediante o débito no banco de horas em dias posteriores, a critério da empresa, que efetuará o balanceamento dos créditos com os débitos das jornadas semanais de trabalho, não podendo esta conciliação ultrapassar o período deste acordo;
- E) Para a finalidade deste, a empresa, mensalmente, disponibilizará em seus meios eletrônicos, noticiando-lhe a existência de crédito ou débito de horas, cujo resultado, posteriormente obtido, será levado ao balanceamento, concluída a existência de crédito de horas ao empregado, a empresa conceder-lhe-á folga à proporção do tempo das realizadas a maior, observado a jornada normal que trata o item c, concluída, porém, a existência de débito de horas do empregado, este se obriga a trabalhar, na forma do Item D, em tantas quantas forem às horas para suprir os débitos;
- F) As horas laboradas na forma do Item D, que não forem usufruídas na forma do Item E durante o ano-safra, compreendido entre 1º de julho a 30 de junho do ano seguinte, obrigará a empresa ao pagamento das horas positivas acumuladas ao final do mês de junho como horas extraordinárias, acrescidas do adicional previsto no Acordo Coletivo



vigente, e todas as horas negativas existentes deverão ser descontadas do salário do empregado.

G) As horas laborais, serão levadas ao Banco de horas, à proporção de uma para uma correspondendo 1:00 hora de (crédito) suplementar a 1:00 hora de (débito) desconto, exemplificativamente sem qualquer acréscimo adicional;

H) Na ocorrência da ausência injustificada, atraso no ingresso ao trabalho ou saída antecipada do trabalho, a critério da empresa:

1) Perderá o empregado, a remuneração do correspondente dia e/ou horas, inclusive do DSR respectivo, observando a cláusula de Jornada de Trabalho do Acordo Coletivo da categoria vigente;

2) O correspondente número de horas poderá ser levado ao Banco de horas, a débito do empregado.

I) Não serão computadas para os fins, deste Acordo, as jornadas de trabalho realizadas, em domingos, feriados, as quais serão remuneradas de acordo com a Lei 605/49 e o Acordo Coletivo vigente; igualmente, não serão consideradas as horas extraordinárias laboradas aos sábados e em horário noturno, assim considerando aquele ocorrente entre as 22:00 horas de um dia e as 6:00 horas do dia seguinte que, igualmente, serão remuneradas com adicional legal;

J) Na hipótese de rescisão contratual, por qualquer motivo, o saldo do balanceamento especialmente realizado para essa finalidade, se a crédito do empregado, será remunerado como extraordinário, com o adicional legal, e, se a débito (negativas), poderá ser descontado proporcionalmente do saldo de salário ou das verbas rescisórias, respeitados os limites legais aplicáveis.

K) Poderá a empresa conceder ao empregado horas à débitos antecipadamente, sendo que as respectivas horas, observadas a jornada de que trata o Item D, serão levadas ao controle de que trata o Item E, a débito do empregado e consideradas para todos os fins e efeitos deste acordo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – ALTERAÇÃO TEMPORÁRIA DE JORNADA EM PERÍODO DE SAFRA**

Em razão da natureza sazonal das atividades da Empresa, especialmente durante os períodos de safra ou de alta produtividade operacional, fica facultado à Empresa, mediante comunicação prévia mínima de 15 (quinze) dias, alterar temporariamente a jornada de trabalho das equipes de Operações, para o regime 5x1 (cinco dias de trabalho por um de descanso) ou 6X1(seis dias de trabalho por um de descanso)

A alteração mencionada terá caráter **excepcional e temporário**, limitada ao período de aumento de demanda, observando-se integralmente a legislação trabalhista vigente, especialmente quanto aos limites de jornada, intervalos e descansos semanais remunerados.

Durante a vigência do regime 5x1 ou 6x1, o trabalho aos sábados será compensado na própria semana, mediante redução proporcional da jornada nos demais dias úteis, de forma que não haja aumento da carga horária semanal nem prejuízo ao descanso semanal remunerado.

Findo o período de safra, as equipes retornarão automaticamente ao regime habitual de 5x2, sem prejuízo de remuneração, benefícios ou demais direitos trabalhistas.

**Férias e Licenças**  
**Duração e Concessão de Férias**  
**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – FÉRIAS**

A – O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil.

B – Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.

C – A concessão de férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo este a este assinara respectiva notificação.

D – O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 (quinze) dias, fará jus ao pagamento de 01 (um) salário nominal.

E – Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiro, objetivando evitar dispensa de empregados a empresa poderá, comunicando o Sindicato acordante, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 (quinze) dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa; quando as férias ultrapassarem 20 (vinte) dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

F – Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regularmente, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

G – Será garantido ao empregado com menos 01 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

H – Os empregados poderão optar pela antecipação de 50% do 13º salário, de acordo com a legislação vigente (Lei nº. 4.749/1965).

I – Mediante concordância expressa do empregado, a empresa poderá conceder -lhe férias antecipadas.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**  
**Aceitação de Atestados Médicos**  
**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Serão reconhecidos os atestados médicos e urgências odontológicas pelos profissionais do Sindicato acordante ou por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

**Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**  
**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU EMINENTE**

Quando o empregado, no exercício de suas funções, entenderem que sua vida ou integridade física se encontre em risco pela falta de medidas adequadas de proteção de trabalho, poderá após comunicação do fato ao seu superior imediato, suspender a realização da respectiva operação.



O Setor de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, através de seu responsável, será acionado pelo supervisor a fim de investigar eventuais condições inseguras, emitindo o seu parecer.

O retorno às operações se dará após a liberação pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho ou na ausência deste pelo responsável pela Segurança na empresa.

#### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO PROFISSIONAL**

Fica assegurado à entidade Sindical, acesso às dependências da empresa, para sindicalização interna; durante duas vezes ao ano, limitado a 05 (cinco) dias úteis em cada oportunidade, previamente combinadas às respectivas datas entre as partes e, de comum acordo, acertados os seguintes itens:

- A – Local de fácil acesso em que se efetivará a sindicalização;
- B – Horários em que se realizarão os trabalhos de convencimento, bem como o de preenchimento das propostas;
- C – Quantidade e nomes dos integrantes da Comissão da Entidade Sindical, sendo garantido um mínimo de 03 (três) componentes;
- D – Forma pelas quais os empregados da empresa serão encaminhados ao local de sindicalização, a fim de não serem criados problemas à produção da empresa.

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DÉ AVISO**

A empresa permitirá, desde que solicitada pela entidade sindical, a utilização do quadro de avisos para afixação de ofícios, publicações e outras matérias de interesse da categoria e tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais.

Esse quadro deverá estar situado em local visível e fácil acesso.

Essa permissão está condicionada à aprovação do texto pela direção da empresa e deverá ser anexada até 24 (vinte e quatro) horas após o seu recebimento.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTE SINDICAL**

Os dias em que os diretores do Sindicato ou Federação, limitados o número máximo 03 (três), permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas por escrito até o final da jornada de trabalho do dia imediatamente anterior; e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados 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 25 (vinte e cinco) dias ausências remuneradas, havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades; o limite acima será ampliado para 35 (trinta e cinco) dias de ausências remuneradas, no total durante a vigência deste Acordo, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

#### **Acesso a Informações da Empresa**



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DO DIRIGENTE SINDICAL**

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa, terá garantido o atendimento pelo representante que ela designar, que tomará ciência do assunto que trouxe à empresa e dará resposta no menor tempo hábil.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA- CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA MENSAL**

Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicato, dentro do prazo de 03 (três) dias após o pagamento dos salários, a contribuição associativa, incorrerá, em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% (um por cento) ao dia, por mês de atraso, revertida a favor da entidade Sindical.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no Sindicato ou na agência bancária em que esta tenha conta.

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL**

Com o objetivo de promover a realização de cursos, pesquisas e incentivos aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, as empresas abrangidas pelo presente Acordo recolherão, às suas expensas, o valor correspondente a Taxa de Inclusão Social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores, e da Federação dos Trabalhadores, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

- a) recolhimento para os Sindicatos representativos dos trabalhadores, signatários do presente Acordo:

5,0% dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 11.798 ,80, ou seja, até o teto de R\$ 566,16, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/12/2025.

2,0% dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 11.798 ,80, ou seja, até o teto de R\$ 226,46, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/01/2026.

- b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo por meio de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, depósito bancário na Conta Corrente nº 07062 -4, Agência 6436, do Banco Itaú:

2,0% dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 11.798 ,80, ou seja, até o teto de R\$ 235,97, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 10/02/2026.



**PARAGRAFO ÚNICO:** Anualmente, a empresa apresentará seus resultados. Nos anos em que o resultado de EBITDA não for positivo, e atingido conforme definido no orçamento anual, o recolhimento da Taxa de Inclusão Social observará os seguintes percentuais e prazos:

a) recolhimento para os Sindicatos representativos dos trabalhadores, signatários do presente Acordo:

5,0% dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 11.798,80, ou seja, até o teto de R\$ 566,16, por trabalhador beneficiado, o qual deverá ser pago em duas parcelas, sendo a primeira até 20/12/2025 e a segunda até 20/01/2026.

b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo por meio de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, depósito bancário na Conta Corrente nº 07062-4, Agência 6436, do Banco Itaú:

2,0% dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 11.798,80, ou seja, até o teto de R\$ 235,97, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 10/02/2026.

A empresa fornecerá no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente taxa de Inclusão Social, a respectiva entidade sindical profissional e econômica, e para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores - em caráter confidencial dos doados pessoais - da referida taxa, excluídos os pertencentes às categorias profissionais diferenciadas e liberais, que exerçam opção na forma da lei, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada.

Se não recolhida a Taxa de Inclusão Social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 3% (três por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – AUTORIZAÇÃO**

A entidade Sindical, para firmar o presente acordo, obteve autorização dos seus respectivos representados, na forma constante da ata da relativa Assembleia Geral, devidamente convocada e realizada para esse fim, conduzida que foi pela sua Diretoria. Por estarem justas e acordadas, bem como para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente acordo coletivo, que será submetido a um arquivo perante o Ministério do Trabalho, pela Delegacia Regional de Barretos/SP.

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA- SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

As partes signatárias poderão buscar a solução pacífica e direta na eventual ocorrência do não cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo coletivo de trabalho, antes de propor a competente ação judicial.



**Aplicação do Instrumento Coletivo**  
**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA– CUMPRIMENTO**

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

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**  
**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – MULTA**

Multa de 3% (três por cento) 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 àquelas que, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

**Outras Disposições**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste Acordo, ressalvando -se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em quaisquer hipóteses, a acumulação.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – RESSALVA**

Fica ressalvada a inaplicabilidade ao relacionamento jurídico contratual entre a empresa e seus empregados, de eventual Acordo Coletivo que venha o Sindicato acordante a ser signatário, posto que as partes elegem o presente como norma mais favorável, comprometendo-se a respeitá-lo, a cumpri-lo e a fazê-lo ser cumprido tanto administrativa quanto judicialmente.



CELIO PIMENTA

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACEUTICAS E  
DA FABRICACAO DE ALCOOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCOMBUSTIVEL E PLÁSTICAS  
DE GUAÍRA E REGIAO SP.**



SHEILLA MARIA PEREIRA ALBUQUERQUE

Diretora Executiva

**VITAL BRASIL CHEMICAL INDUSTRIA E COMERCIO DE PRODUTOS QUÍMICOS S.A.**