



USINA ALTA MOGIANA S/A-AÇÚCAR E ÁLCOOL, CNPJ n. 53.009.825/0001-33, neste ato representado(a) por sua advogada, Sr(a). VERA LÚCIA MARTINS GUEDES, OAB/SP 157.174;

E

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

celebram entre si 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 2017 a 30 de abril de 2018 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 INDÚSTRIAS 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/05/2017, passa a ser de R\$ 1.296,04 (um mil, duzentos e noventa e seis reais e quatro centavos) por mês; R\$ 43,20 por dia e R\$ 5,8911 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 2017 serão corrigidos com o percentual único e negociado de 4,0% (quatro pontos

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

[Handwritten signatures and initials]



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 DEZ - 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.

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

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 ONZE - 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;
- D) Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, neste acordo ou já praticadas pela empresa.

CLÁUSULA DOZE – 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.

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CLÁUSULA TREZE – 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 CATORZE – 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 QUINZE – 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.

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

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 DEZESSEIS – 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.

CLÁUSULA DEZESSETE – 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 DEZOITO - HORAS EXTRAS

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado 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;

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

[Handwritten signatures and initials]

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.

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.

E) Os incentivos que vierem a ser concedidos aos empregados, por liberalidade, entre estes, o prêmio por produtividade, terão o seu pagamento restrito aos períodos de safra, justificado na sazonalidade das atividades desenvolvidas pela empresa, haja vista que é nesse interstício que se concentra a produção do produto acabado, fechando o ciclo de produção; momento em que a empresa contabiliza seus ativos e negocia seus produtos, em oposição ao período de entressafra, onde se acumulam despesas de manutenção e de implantação daquilo que será a próxima colheita, acompanhando, assim, o incentivo, a sazonalidade da própria atividade econômica.

F) 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 ÚNICO - 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.

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 DEZENOVE – 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

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



legal do artigo 73 da CLT, que determina o pagamento de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA VINTE - SALÁRIO "IN ITINERE"

CONSIDERANDO que os trabalhadores se ativam em diversas frentes de trabalho com distâncias e itinerários diferentes;

CONSIDERANDO que em muitas frentes de trabalho há o transporte público regular: seja em todo o trajeto, seja em parte dele;

CONSIDERANDO a impossibilidade de se mensurar com exatidão o tempo de deslocamento dentro das variáveis e requisitos que ensejam o percebimento das horas "in itinere", em função da disponibilidade total ou parcial de transporte público regular nos vários trajetos e nas várias frentes;

CONSIDERANDO o que estabelece os incisos III e IV da Súmula 90 do TST;

CONSIDERANDO ainda que, nos termos do § 2º do art. 458 da CLT, o transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público, não é considerado como salário, caracterizada verba de natureza indenizatória, não integrando a base de cálculo de outras verbas de caráter salarial; E mais:

CONSIDERANDO que 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, por não ser tempo à disposição do empregador, não havendo que se falar em desgastes ou esforços físicos de qualquer natureza;

CONSIDERANDO que o Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre o SINDICATO e a EMPREGADORA assegura condições de trabalho com cláusulas mais vantajosas comparando-se com os direitos por lei garantidos aos trabalhadores e, por fim,

CONSIDERANDO o princípio do conglobamento, da garantia constitucional da autonomia coletiva privada e ainda, o que estabelece a cláusula "03" do presente instrumento, as partes resolvem estabelecer o que segue:

1. Para os trabalhadores não residentes em propriedade do empregador, remunerados por produção, que tenham direito às horas "in itinere", nos termos do § 2º. do art. 58 da CLT, farão jus a 01 (uma) hora extraordinária por dia, calculada sobre o valor do salário horário pré-estabelecido na cláusula três do presente acordo coletivo, acrescida do percentual de 50% (cinquenta por cento), a título de hora "in itinere", que fica assim pré-fixada.

1.1. Os trabalhadores farão jus à remuneração da hora "in itinere", sem qualquer acréscimo, se essa hora estiver integrada na jornada normal de trabalho diário de 7,20 horas e, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), se extraordinária.

1.2. A hora "in itinere", se integrada à jornada normal de trabalho, será remunerada no valor do salário hora normal, sem qualquer acréscimo.

1.3. Excluem-se da presente cláusula os trabalhadores que utilizam veículo próprio para deslocamento até o local de trabalho, bem como aqueles que para o exercício de seu labor fazem uso de veículos de propriedade da empresa, não sendo transportados pelos meios usuais de transporte fornecidos pela empresa.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

CLÁUSULA VINTE E UM – 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) A complementação para empregados já aposentados por tempo de contribuição, e que estiverem trabalhando, corresponderá à diferença sobre seu salário 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 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;

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

E) 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;

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

G) 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.

H) 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 45 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 VINTE E DOIS - 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

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



CLÁUSULA VINTE E TRÊS - 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

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

CLÁUSULA VINTE E QUATRO - 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.

CONTRATO DE TRABALHO: ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VINTE E CINCO- 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 VINTE E SEIS – 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 VINTE E SETE - 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 VINTE E OITO – 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), 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.

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VINTE E NOVE – CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

A) Na ocorrência da dispensa coletiva, a empresa observará os seguintes critérios preferenciais:

a.1) Inicialmente, demitindo só os trabalhadores que consultados previamente, prefiram 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.

Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

CLÁUSULA TRINTA – 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, insitos 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;

E) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

CLÁUSULA TRINTA E UM – 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

“Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros.”

DOCUMENTO ORIGINAL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

contratual, desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

CLÁUSULA TRINTA E DOIS – 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 TRINTA E TRÊS - 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 TRINTA E QUATRO- 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.

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



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.

CLÁUSULA TRINTA E CINCO - MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, a empresa analisará a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

CLÁUSULA TRINTA E SEIS - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO: CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRINTA E SETE - 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 TRINTA E OITO - 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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRINTA E NOVE - GESTANTES

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



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. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a Assistência do Sindicato dos Trabalhadores ou respectiva Federação para os trabalhadores inorganizados, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo, dentro do prazo de sessenta dias, a partir da 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 QUARENTA - 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 apresente a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUARENTA E UM – EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



- A) 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 10 (dez) ou mais 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.

MANUTENÇÃO DO EMPREGO NO PERÍODO DE ENTRESSAFRA.

CLÁUSULA QUARENTA E DOIS- *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;

1.2 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;

1.3 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:

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 TERCEIRO: 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.

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

CLÁUSULA QUARENTA E TRÊS – 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.

DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUARENTA E QUATRO – DOS ADICIONAIS.

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.

ESTABILIDADE ABORTO

CLÁUSULA QUARANTA E CINCO – 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,

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



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 QUARENTA E SEIS - 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 QUARANTA E SETE - 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 QUARENTA E OITO - 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 QUARENTA E NOVE - MATERIAL ESCOLAR

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

A empresa firmará convênio, uma vez por ano, no início do ano letivo, com livrarias e papelerias, 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 CINQUENTA - 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 CINQUENTA E UM - 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, em atenção ao disposto na Portaria MTE 945/2015.

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, nos termos da Portaria MTE 702/2015.

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS – 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.

CLÁUSULA CINQUENTA E TRÊS – IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS

Fica facultado às partes pactuar, por acordo individual escrito, o banco de horas anual.

CLÁUSULA CINQUENTA E QUATRO – 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.

CLÁUSULA CINQUENTA E CINCO – PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVO (PDVI)

Fica facultada a utilização de plano de demissões voluntárias ou incentivadas, 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

DOCUMENTO ORIGINAL

“Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros.”

CLÁUSULA CINQUENTA E SEIS – 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.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA CINQUENTA E SETE - 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 CINQUENTA E OITO - 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 CINQUENTA E NOVE - FALTAS E HORAS ABONADAS

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



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, irmãos ou irmãs;
- 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 SESENTA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

"Registro efetuado, nos termos do art. 127,

VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins

de mera conservação, prova apenas a existência,

a data e o conteúdo do documento, não gerando

publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

CLÁUSULA SESSENTA E UM - 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 partes convencionam que a partir de dezembro de 2017, as férias 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 30 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;
- I) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus ao pagamento de 01(um) salário nominal.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SESSENTA E DOIS - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros." **DOCUMENTO ORIGINAL**



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 SESSENTA E TRÊS - 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 SESSENTA E QUATRO - 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 SESSENTA E CINCO - 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

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

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 SESSENTA E SEIS – 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 SESSENTA E SETE - 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.

Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



CIPA: COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SESSENTA E OITO – 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.

CLÁUSULA SESSENTA E NOVE - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.

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).

EXAMES MÉDICOS


CLÁUSULA SETENTA - 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 SETENTA E UM - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

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 SETENTA E DOIS - 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.

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



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 SETENTA E TRÊS - 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.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SETENTA E QUATRO - 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 SETENTA CINCO - 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 SETENTA E SEIS - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

[Handwritten signatures and initials]

A empresa que não mantém convênio com o INSS, a este fica obrigada a comunicar qualquer acidente do 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 SETENTA E SETE - 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 SETENTA E OITO - 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 SETENTA E NOVE - 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\$ 196,41.

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL



CLÁUSULA OITENTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENS AIS

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 OITENTA E UM- 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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OITENTA E DOIS - 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 OITENTA E TRÊS - CUMPRIMENTO

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

CLÁUSULA OITENTA E QUATRO - 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, ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

"Registro efetuado, nos termos do art. 127, VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins de mera conservação, prova apenas a existência, a data e o conteúdo do documento, não gerando publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL

São Joaquim da Barra/SP, 03 de julho 2017.

CELIO PIMENTA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO
ÁLCOOL, QUÍMICAS E ATIVIDADES CONEXAS E SIMILARES DE GUAÍRA E
REGIÃO

VERA LUCIA MARTINS GUEDES

Procurador (a)

USINA ALTA MOGIANA S/A-ACUCAR E ALCOOL

NILSON AUGUSTO AMBROSIO

TESTEMUNHA

LANY GONÇALVES SILVA MARITAN

TESTEMUNHA

OFICIAL DE TÍTULOS E DOCUMENTOS DE SÃO JOAQUIM DA BARRA-SP

Protocolo em 23/08/2017 sob n. 015199, com o seguinte
registro nesta data: 01/09/2017
Reg. No 13305, ME 907, REGISTRO P/ EFEITO DE CONSERVAÇÃO

SÃO JOAQUIM DA BARRA-SP, 01/09/2017

HENRIQUE JUNQUEIRA PEREIRA
OFICIAL

Emolumentos.....	R\$ 19,66
Ao Estado.....	R\$ 5,89
Ao IPESP.....	R\$ 3,84
Reg. Civil.....	R\$ 0,90
Trib. Justiça...	R\$ 1,30
Ao Município....	R\$ 0,47
Ao Min. Público:	R\$ 0,88
Condução/Outros:	R\$ 0,00
TOTAL.....	R\$ 32,94

OFICIAL DE REG. DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
Comarca de São Joaquim da Barra - Est. SP

HENRIQUE JUNQUEIRA PEREIRA
Oficial

AUREO CLEBER SARRI

Escrevente

FLÁVIA JUNQUEIRA LOPES

Escrevente

"Registro efetuado, nos termos do art. 127,
VII, da Lei de Registros Públicos, apenas para fins
de mera conservação, prova apenas a existência,
a data e o conteúdo do documento, não gerando
publicidade nem efeitos em relação a terceiros."

DOCUMENTO ORIGINAL