

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011877/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/12/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010299/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.225220/2023-81
DATA DO PROTOCOLO: 14/11/2023

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

TEREOS ACUCAR E ENERGIA BRASIL S.A., CNPJ n. 47.080.619/0033-02, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). SIMONI BRANCO GUIMARAES e por seu Diretor, Sr(a). RUIBERGUE DE CARVALHO;

E

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

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 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 NA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL**, com abrangência territorial em **Aramina/SP, Barretos/SP, Buritizal/SP, Colômbia/SP, Guaíra/SP, Guará/SP, Igarapava/SP, Ipuã/SP, Ituverava/SP, Miguelópolis/SP, Pedregulho/SP e São Joaquim da Barra/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial de toda a categoria, a partir de 01/05/2023, será reajustado de R\$ 1.729,21 (hum mil, setecentos e vinte e nove reais e vinte e um centavos) para R\$ 1.815,67 (hum mil, oitocentos e quinze reais e sessenta e sete centavos) por mês, R\$ 60,52 por dia e R\$ 8,25 por hora, qual seja um reajuste de 5% (cinco por cento).

O piso salarial para o menor aprendiz deverá ser calculado sob o valor de R\$ 1.430,00 (hum mil, quatrocentos e trinta reais) para 220 horas mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

Nos termos do artigo 10 da Lei nº. 10.192, de 14/02/2001, e resultado de livre negociação entre as partes, os salários dos empregados serão corrigidos conforme critérios abaixo:

1.1 Salários até o limite mensal de R\$ 13.402,00 (treze mil, quatrocentos e dois reais) vigentes em 1º de maio de 2022: reajuste de 4,00% (quatro por cento) a partir de 1º de maio de 2023;

1.2 Salários mensais acima de R\$ 13.402,01 (treze mil, quatrocentos e dois reais e um centavo) vigentes em 1º de maio de 2022: reajuste fixo de R\$ 536,08 (quinhentos e trinta e seis reais e oito centavos) a partir de 1º de maio de 2023;

Parágrafo Primeiro – Ficam compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01/05/2022 a 30/04/2023, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo – Ficam quitados eventuais direitos decorrentes da legislação em vigor.

Parágrafo Terceiro - Para os empregados admitidos após a data-base 01.05.2022, em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento de salário concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

Paragrafo Quarto - Tratando-se de funções sem paradigma será aplicado o percentual único, considerando-se, também como mês de serviço, a fração superior a 15 dias, incidente sobre salário da data de admissão, desde que não ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o § 1º desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO E DEMONSTRATIVO

§ 1º O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5º. dia útil do mês subsequente, sob pena de multa equivalente a 3% (três 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.

§ 2º Incorrerá também na multa prevista acima, a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (Décimo Terceiro) salário nas datas previstas em lei.

§ 3º Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a identificação das empresas, discriminando a natureza dos

valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total do mês recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, devendo ser disponibilizado mensalmente aos empregados, , especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês. Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

CLÁUSULA SEXTA - SÁLARIO DE ADMISSAO

Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

§ 1º Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

§ 2º A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na 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 na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA OITAVA - REAJUST. SALARIAIS (DIRIGENTES SINDIC. CIPEIROS E EMP. COM REDUÇÃO LABORAL)

Ficam garantidos aos Dirigentes Sindicais, membros da CIPA representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral, os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão 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, contribuições a associações de funcionários, e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - DA TROCA DAS HORAS IN ITINERE POR VERBA INDENIZATÓRIA “

**DA TROCA DAS HORAS IN ITINERE POR VERBA INDENIZATORIA
“Indenização HII - Abono Sindical Individual”**

CONSIDERANDO que os trabalhadores que se utilizam de transporte fornecido pelo empregador nas condições dos Enunciados 90, 324 e 325 do TST e estejam submetidos ao controle de jornada, considerando ainda a nova legislação trabalhista que busca o fortalecimento da relação Empresa/Sindicato no sentido de o negociado prevaleça sobre o legislado;

Considerando que anteriormente havia o pagamento do valor correspondente a **1 HORA POR DIA EFETIVAMENTE TRABALHADO** a título de horas "in itinere", calculados sobre o salário-base, e acrescido do percentual de 50% (cinquenta por cento), ou seja, adicional previsto em Acordo Coletivo de Trabalho.

Considerando que a decisão do RE 895.759 onde o Relator Teori Zavascki decidiu: (...) "Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical(...), ACORDAM o Sindicato e a empresa, por liberalidade, a troca pelo valor do equivalente a 50% de 1 hora extra diária por dia efetivamente trabalhado a título de **“Indenização HII - Abono Sindical Individual”**, por um período de mais um ano, verba essa que não deverá integrar qualquer reflexo, seja nos DSR, no décimo terceiro salário, férias, FGTS, aviso prévio, nem mesmo deverá computar a base de cálculo para incidência de encargos.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

§ 1º As horas extraordinárias prestadas em dias normais serão remuneradas com acréscimo de 80% (oitenta por cento), sobre o valor da hora normal e, as horas prestadas em feriados e/ou dia de repouso (DSR), serão remuneradas com acréscimo de 100%.

§ 2º As horas extras, efetivamente trabalhadas deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

§ 3º É facultado à empresa adotar sistema alternativo de controle de jornada nos termos da Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho, ficando também acordado a não necessidade de impressão do “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”, nos termos do art. 11 da Portaria 1510/2009 também do Ministério do Trabalho.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O Adicional Noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes), será remunerado à razão de 20% (vinte por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, no período compreendido entre às 22:00hs ao fim da jornada, aplicando-se também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamentos, excetuando-se as empresas abrangidas pela lei 5.811/72 .

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá mensalmente tíquete alimentação no valor facial de R\$ 382,00 (Trezentos e oitenta e dois reais) pagos através de cartão magnético fornecido pela administradora do benefício.

§ 1º O fornecimento de tíquete alimentação pela **Empresa** não integrará a remuneração do empregado para efeito algum, independente da participação

deste no custo do benefício que, para todos os fins, será de 1% sobre o valor facial.

A empresa se compromete a fornecer o benefício do Vale Alimentação por até 3 (três) meses nos casos de afastamento por qualquer motivo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

§ 1º As empresas que oferecerem aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederão ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não,

§ 2º As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados, ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

- a. As empresas reembolsarão aos seus empregados, mensalmente, a título de “auxílio à filho excepcional”, o valor correspondente a até 60% (sessenta) do piso 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(is), assim considerado(s) os portadores de deficiência física, mental ou, comprovadas por médico especialista e ratificadas pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.
- b. No caso do filho excepcional não estar abrangido na letra “a” supra, será garantido o reembolso mensal no valor correspondente a até 50% do piso normativo vigente, para custeio de tratamento, guarda vigilância, assistência ou cuidado confiado à entidade credenciada ou pessoa física, devidamente comprovado, não cumulativo com o auxílio reembolso mensal previsto no item “b” da cláusula denominada “DO AUXÍLIO CRECHE” deste acordo, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.
- c. Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar do recibo e nome, endereço completo, CPF e RG.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

Em substituição a cláusula vigente e por ser mais benéfica aos trabalhadores, bem como com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como considerando que é mais benéfico para as trabalhadoras e para propiciar a melhor utilização dos recursos dispendidos normalmente pela UNIDADE MANDU, através de convênios creches, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria Mtb 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 TEREOS se obrigada 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, concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

B) O valor do reembolso mensal corresponderá as despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a), quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existente na TEREOS até o limite máximo de R\$ 293,50 (DUZENTOS E NOVENTA E TRES REAIS E CINQUENTA CENTAVOS), à partir de 1º de maio de 2023 até 30 de abril de 2024, e serão reajustados anualmente com os mesmos índices do reajuste salarial;

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 TEREOS, 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 será devido para os filhos menores de 06 (seis) anos, e para as empregadas que não utilizarem o Auxílio Creche, será mantido o pagamento de valor correspondente ao mesmo, observando o limite máximo do benefício durante os 02 (dois) primeiros anos de vida da criança, mediante comprovação/recibo de pagamento das despesas a este título.

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 a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Fica desobrigada do reembolso a empresa que já mantenha ou venha a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquela que já adote ou venha a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis. 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.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica, permitirão que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.

§ 1º Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

§ 2º Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.

§ 3º Os empregados das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes aquele serviço colaborando para sua eficiência.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

As empresas procurarão viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEM. DO AUXÍLIO DOENÇA, ACID DE TRAB. DOENÇA PROFISSIONAL E 13º SALARIO

As empresas complementarão, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 330º (tricentésimo trigésimo) dia, os salários nominais corrigidos com os demais salários da categoria profissional dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional;

- i. 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 quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.
- ii. Respeitados os limites acima estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo;
- iii. As empresas complementarão 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 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho;

- iv. Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados;
- v. Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior, quando a Previdência Social atrasar o 1º pagamento, as empresas deverão adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.
- vi. O empregado afastado por auxílio-doença terá ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Único - 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 estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

§ 1º Na ocorrência de morte ou invalidez, por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal.

§ 2º As empresas que mantêm Plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefício Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará 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 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

Parágrafo único – Esta cláusula não se aplica às empresas que oferecem condições mais favoráveis.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

- § 1º Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo, salvo e de acordo com a política de cargos e salários da empresa.
- § 2º Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, um aumento salarial mínimo de 5,0% (cinco por cento), salvo e de acordo com a política de cargos e salários da empresa.
- § 3º 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.
- § 4º 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

- § 1º O prazo máximo do contrato de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da CLT será de 90 (noventa) dias.
- § 2º O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento, será dispensado do período de experiência.
- § 3º Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº6.019/74), este será dispensado do contrato de experiência.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

§ 1º Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:

i. inicialmente, demitindo só os trabalhadores que consultados previamente preferiram a dispensa;

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

iii. 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.

§ 2º Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

§ 3º Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis, já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

§ 1º A liquidação dos direitos trabalhistas, incluindo os depósitos fundiários, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT;

§ 2º 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;

§ 3º O não cumprimento dos prazos acima citados, acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) 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;

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO-DESEMPREGO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

- § 1º O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.
- § 2º Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

- § 1º O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou não;
- § 2º 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 de opção de acordo com o disposto no parágrafo único do citado artigo;
- § 3º Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado;
- § 4º Para os empregados com idade superior a 40 anos e que possuam, concomitantemente, mais de 5 anos no mesmo estabelecimento da empresa, será devido um aviso prévio adicional de 30 dias calculados sobre o salário nominal do empregado, aviso este devido somente nos casos de dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador.
- § 5º Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar por escrito ao empregador o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado esse 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, sendo que no caso de Pedido de Demissão, poderá descontar os dias não trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias a contar da liberação do empregado, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.
- § 6º No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

§7º Quando do pedido de demissão, o cumprimento ou pagamento será de no máximo 30 dias independentemente dos dias que tiver adquiridos em decorrência do tempo de serviço.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Fica ajustada a possibilidade de suspender o Contrato de Trabalho de 02 (dois) a 05 (cinco) meses para a participação do empregado em Curso ou Programa de Qualificação Profissional, conforme previsto no Art. 476-A da CLT.

§ 1º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do Parágrafo 3º do Art. 476-A da CLT no valor da diferença entre a média salarial recebida nos últimos 3 (três) meses ao da suspensão do contrato de trabalho e o valor recebido pelo programa.

§ 2º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa no valor da última remuneração anterior à suspensão do contrato.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

§ 1º Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la.

§ 2º No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da 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.

§ 3º Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

§ 2º 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa deverá entregar o formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, ou justificativa, observando o seguinte prazo:

- 10 (dez) dias, a partir da comunicação do desligamento do empregado ou no ato da homologação do TRCT;

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TESTE ADMISSIONAL

§ 1º A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão não poderá ultrapassar a 01 dia, excetuando-se funções técnicas.

§ 2º As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

§ 3º Fica vedada a realização de testes de HIV e gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, nos termos do Inciso IV do Artigo 373 da CLT com as alterações aprovadas pela lei 9.799/99 salvo nos casos em que a atividade a ser desenvolvida coloque em risco a gestação, a critério médico, ou, quando tal avaliação for de exigência legal.

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

Adaptação de função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário, e, a seu critério e responsabilidade, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho, inclusive sobre saúde e segurança do trabalho para adquirirem melhor qualificação.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

§ 1º Sendo idêntica a 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.

§ 2º 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.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GESTANTES

§ 1º Garantia de emprego ou salário à empregada gestante desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal ou até 30 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

§ 2º 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, esse prazo será estendido para noventa dias devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

§ 3º As empresas proporcionarão às 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.

§ 4º Recomenda-se que tão logo a empregada tenha conhecimento de sua gravidez, informe de imediato à empresa.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

§ 1º 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, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

§ 2º O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

§ 3º 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 TRIGÉSIMA NONA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

i. Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos de qualquer tipo e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos ininterruptos de

serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário; durante o período que faltar para aposentarem-se;

- ii. Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma 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 mínimos, 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 àqueles 24 (vinte e quatro) meses;
- iii. A concessão dos benefícios das letras “i” e “ii” dependerá da prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, à empresa, da documentação legal respectiva.
- iv. Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à 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.

Parágrafo único - Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

Estabilidade Aborto

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABORTO LEGAL

Nos casos de aborto legal, a empregada terá direito a licença remunerada de 15 (quinze) dias e garantia de emprego ou salário de 60 (sessenta) a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDENCIA SOCIAL

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, de acordo com sua política de cargos e salários bem como, as devidas alterações, inclusive de salário, bem

como, os prêmios de qualquer natureza (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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Conforme autorização do artigo 611 – A, inciso V da CLT, as partes acordam que são considerados pela empresa as funções de Confiança os seguintes cargos: Diretores, Superintendentes, Gerentes, Gestores, Supervisores, Coordenadores e Especialistas e que possuem contratos e características que podem ser diferenciados em virtude da hipersuficiência

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA MANUTENÇÃO DOS BENEFÍCIOS

A EMPREGADORA se compromete em manter os benefícios espontaneamente oferecidos aos empregados, no caso de afastamento, nas seguintes condições:

- a) Tíquete Alimentação: até 3 meses de afastamento de qualquer tipo;
- b) Assistência Médica e Odontológica: até 1 ano de afastamento sendo que, nos casos de acidentes ou doenças do trabalho devidamente reconhecidas pela empresa (com emissão de CAT, inclusive), a manutenção se dará até a aposentadoria de qualquer modalidade inclusive, aposentadoria por invalidez;
- c) Assistência Farmacêutica: até 6 meses de afastamento de qualquer tipo, salvo nos casos de acidentes ou doenças do trabalho devidamente reconhecidas pela empresa (com emissão de CAT, inclusive), onde a manutenção se dará até a aposentadoria de qualquer modalidade inclusive, aposentadoria por invalidez;
- d) Seguro de Vida em Grupo: até a aposentadoria de qualquer modalidade inclusive, aposentadoria por invalidez.

Parágrafo Primeiro – Em qualquer caso de manutenção dos benefícios por ocasião do afastamento, os empregados deverão efetuar a quitação da parte que lhes cabem nos termos da Política Interna de Benefícios da EMPREGADORA, sob pena de cancelamento dos respectivos benefícios.

Parágrafo segundo - Para aqueles trabalhadores que fizeram adesão ao plano de saúde coletivo subsidiado pela Empresa e, que por algum motivo vierem a óbito no decorrer de seu contrato de trabalho, desde que ativo no plano de saúde, a empresa se compromete em indenizar AOS DEPENDENTES VINCULADOS NO BENEFÍCIO SAÚDE, os valores correspondentes a 06 (seis) meses.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DAS ESCALAS, JORNADA E TURNOS

Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentas e vinte) horas mensais. A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e de até 8h (oito) diárias, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas. As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, inclusive ponto de exceção (Portaria GM-TEM-1.120, de 08/11/95).

Fica acordado que a jornada de trabalho se dará conforme discriminado abaixo:

I – Do Turno “Indústria fixo”

a) Os trabalhadores alocados neste turno, cumprirão jornada semanal de 44 horas no seguinte horário:

a.1) das 07:00 às 16:48 horas de segunda à sexta-feira, com intervalo para refeição de 1h00, que poderá ser intercalado no período compreendido das 10:30 às 13:30, podendo ainda ser pré-assinalado nos termos do art. 74 § 2º. da CLT.

Parágrafo único: ficam compensados os sábados nos termos do art. 59 § 2º da CLT.

II – Do Turno “Safr/Entressafr”:

Os trabalhadores alocados neste turno, cumprirão jornada semanal de 44 horas nos seguintes horários:

1º turno das 07:00 às 15:20, com intervalo para refeição e repouso de 1h00, que poderá ser intercalado no período compreendido das 10:30 às 11:30.

2º turno das 15:20 às 23:40, com intervalo para refeição e repouso de 1h00, que poderá ser intercalado no período compreendido das 19:00 às 20:00.

3º turno das 23:40 às 07:00, com intervalo para refeição e repouso de 1h00, que poderá ser intercalado no período compreendido da 01:00 às 02:00 horas.

III – Das Escalas:

Os empregados que trabalharem no turno “Safr/Entressafr” trabalharão em escala 5X1, ou seja, cinco dias trabalhados consecutivamente por um dia de descanso, que se dará no 6º dia imediatamente posterior.

IV- Do Revezamento:

§ 1º Os turnos poderão ser fixos ou de revezamento, nos termos do art. 7º Inciso XIV da CF/88, sendo que a jornada normal de trabalho, seja em turno fixo ou de revezamento, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ 2º Fica acordado que os trabalhadores poderão se ativar tanto no turno “safr/entressafr” quanto no turno “indústria/fixo”, sem que tal procedimento

implique, sob qualquer pretexto e em tempo algum, quer para os empregados atuais quer para aqueles que vierem a ser admitidos após a assinatura do presente instrumento, no pagamento de horas extras excedentes à 6ª. (sexta) hora diária sendo que, para fins do presente acordo, as horas extras serão pagas a partir da 8ª. hora diária ou 44ª. hora semanal, respeitando-se ainda os acordos de compensação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORARIO DE REFEIÇÃO

§ 1º Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa 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, garantido o intervalo legal.

§ 2º Convencionam-se ainda as partes que as empresas que tiverem condições operacionais de adotar redução do intervalo para repouso ou alimentação em até 30 minutos, poderão fazê-lo com os empregados, mediante assistência da respectiva entidade profissional, de acordo com a Portaria MTE nº1.095/2010.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

§ 1º As empresas poderão 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, incluindo o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato ou federação dos trabalhadores.

§ 2º 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.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FALTAS E HORAS ABONADAS

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

- a)** até 3 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;
- b)** até 3 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;
- c)** até 3 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d)** até 01 (um) dia para internação e 01 (um) dia para alta médica de filho, dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira desde que coincidente com o horário de trabalho;
- e)** 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)** um dia útil, para alistamento militar;
- g)** um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- h)** por cinco dias corridos, quando do nascimento de filho (a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS ESTUDANTES

§ 1º Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência deste acordo ou matrícula;

§ 2º Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA TROCA DE HORAS ACT - ESCALA DE TURNO POR TICKET ACT

Considerando que os empregados que se ativam em turnos de revezamento durante a safra e ativam se nas escalas de 5 x 1 e 6 x 1, por manterem uma jornada diária de 7h20min serão compensados com o pagamento de um Ticket ACT no valor de R\$ 329,68 (Trezentos e Vinte e Nove Reais e Sessenta e Oito Centavos) tanto na safra como na entressafra. Sindicato e empresa reconhecem que as horas extras 50% ACT que eram pagas há vários anos refere-se a compensação dos turno ininterruptos de revezamento e portanto reconhecem como quitados eventuais diferenças de turno nos últimos 5 anos ou devendo ser compensadas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS

- a) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderão 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 das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação. O abono de férias, por opção do empregado, deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.
- d) 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;
- 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 "c";
- f) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão, comunicado os Sindicatos 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;

- g) Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.
- h) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso ao final do período de férias;
- i) As empresas que adotarem férias coletivas, concederão também o mesmo benefício aos funcionários que gozarem férias individuais, no mesmo estabelecimento.
- j) Será garantido ao empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho na empresa que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias;

Parágrafo único - É facultada aos empregados, ficando a critério da empresa a concessão, a solicitação da data de início do gozo das férias bem como, o eventual fracionamento daquelas em até dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

§ 1º Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens, relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei, e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média do decimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

§ 2º 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

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

Parágrafo único – 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.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EPIS, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

- § 1º** Quando indispensável à 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;
- § 2º** 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;
- § 3º** As empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina, deverão manter nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais;
- § 4º** Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;
- § 5º** Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), 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 a: manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria Mtb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5. e 26.6.6.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

- § 1º As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;
- § 2º Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;
- § 3º 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;
- § 4º 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES SEMANA INTERNA DE PREV ACIDENTES

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência mínima exigida na NR-5, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações médicas ou odontológicas emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84.

- § 1º No tocante às declarações, somente serão aceitas se contiverem todos os requisitos e forem da mesma natureza do atestado médico, não servindo para essa finalidade as declarações de acompanhamento.
- § 2º As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica, ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerão 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 caso de emergência.

§ 3º As empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INSS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato, ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

A empresa se obriga a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, de acordo com o dimensionamento dos profissionais contidos na Norma Regulamentadora Nº.31 (NR-31) para todos os empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho, levando-se em conta também as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário à prestação dos primeiros socorros.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

§ 1º As empresas que não mantêm convênio com o INSS, ficam obrigadas a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

§ 2º Em caso de atraso na comunicação, as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

§ 3º Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

§ 4º Quando solicitado pela entidade sindical, em casos específicos, as empresas enviarão, podendo ser por meio eletrônico, cópia da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), por ela emitida.

§ 5º Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU

IMINENTE

§ 1º Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras, e comunicar o fato à CIPA.

§ 2º O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 quadro de avisos, situados em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordadas, entre o sindicato e a administração da empresa.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitado ao número máximo de 3 (três) por empresa, permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais comunicadas previamente por escrito 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

- § 1º Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores, até o dia 10 do mês subsequente ao pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, acrescido de 1% ao mês a título de juros de mora, revertida a favor daquelas entidades sindicais.
- § 2º O recolhimento deverá ser efetuado diretamente nos Sindicatos dos Trabalhadores ou na agência bancária em que estes tenham conta.
- § 3º As empresas fornecerão 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 valores da contribuição.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O prazo para recolhimento da contribuição sindical, nos termos do artigo 578 e seguintes da CLT, passa a ser até o 10º dia útil subsequente ao mês do desconto. A forma de desconto e recolhimento da referida contribuição permanecem inalterados, nos termos previstos em lei.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Conforme autorização do artigo 611 – A, inciso V da CLT, as partes acordam que por aditivo ao presente acordo coletivo, nomearão os cargos de confiança que compõem o quadro de funcionários em aditivo ao acordo coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

As partes estabelecem que poderão fazer a quitação anual das verbas pagas ao empregado, conforme previsto no Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho cujo critério serão definidos em aditivo ao acordo coletivo.

Paragrafo Primeiro: Em decorrência do estabelecido no caput deste artigo, as

homologações serão realizadas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

Paragrafo segundo: As verbas quitadas nos parágrafos primeiro e segundos terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - IRREVOGABILIDADE E IRRETRATABILIDADE

Este instrumento particular de Acordo Coletivo é celebrado em caráter irrevogável e irretratável, não comportando às partes a faculdade do direito de arrependimento.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 qualquer hipótese, a acumulação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 , independentemente da obrigação de fazer.

Parágrafo único – A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou aquelas que, neste acordo, já tragam em seu próprio bojo punição pecuniária.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - INTEGRIDADE DO ACORDO

Este Acordo constitui-se um todo, uma integridade transacionada e comutativa posto que, qualquer alteração de qualquer das cláusulas presentes neste instrumento, por qualquer poder, desfará integralmente o acordo.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS COTAS

Comprometem-se as partes, quanto as pessoas portadoras de deficiência, a discutirem, mesmo após o presente acordo, para fins de atendimento ao disposto no artigo 93 da Lei 8.218 de 24 de julho de 1991, as funções que devem ser consideradas para efeito de composição da cota de PCD, considerando as condições de trabalho, as questões de segurança, trabalhadores ativos e a impossibilidade de preenchimento dos requisitos técnicos exigidos. Após a discussão e negociação será elaborado aditivo ao presente acordo coletivo de trabalho

Comprometem-se ainda, quanto aos jovens aprendizes, a avaliação de quais as funções/cargos que possibilitam a inclusão de jovem aprendiz para fins de atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT, para fins de apuração da base de cálculo será considerada a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado cujos cargos/funções serão discutidos entre as partes em reuniões a serem agendadas conforme a disponibilidade das partes e após definição dos parâmetros, será elaborado aditivo ao presente acordo coletivo de trabalho.

}

SIMONI BRANCO GUIMARAES
Gerente
TEREOS ACUCAR E ENERGIA BRASIL S.A.

RUIBERGUE DE CARVALHO
Diretor
TEREOS ACUCAR E ENERGIA BRASIL S.A.

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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