

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006126/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/06/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031753/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.214785/2024-74  
DATA DO PROTOCOLO: 18/06/2024

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

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;

E

USINA ACUCAREIRA GUAIRA LIMITADA, CNPJ n. 44.346.583/0001-82, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). OTAVIO JUNQUEIRA MOTTA LUIZ;

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 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCOOL**, com abrangência territorial em **Guaíra/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria a partir de 1º de maio de 2024, passa a ser de R\$ 1.842,68 (mil oitocentos e quarenta e dois reais e sessenta e oito centavos), por mês, ou R\$ 8,37 (oito reais e trinta e sete centavos) por hora efetivamente trabalhada.

### Reajustes/Correções Salariais

## **CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL**

Por força do acordo coletivo ora firmado e em cumprimento ao disposto nos artigos 10 e 13, § 2º da Lei 10.192, de 14/02/2.001, os salários vigentes em 30 de abril de 2.024 serão corrigidos com o percentual de 4,23% (quatro vírgula vinte e três por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Considerando que a proposta foi aprovada em assembleia após o fechamento da folha do pagamento do mês maio/2024, o reajuste será aplicado de forma retroativa e será repassado aos empregados juntamente com o salário do mês de junho de 2024.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos de 01/05/2023 até 30/04/2024, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência e equiparação salarial. Os reajustes descritos no caput da presente cláusula quitam eventuais direitos decorrentes da Lei 10.192/2001 e de toda a legislação em vigor.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Para os trabalhadores admitidos após a data-base, em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento de salário, concedido ao paradigma nos termos da cláusula terceira, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica, bem como os ocupantes de cargos de supervisão e gerência.

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

## **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALARIO COM CHEQUE**

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores

respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto. Quando o pagamento ou adiantamento (vale) for efetuado por crédito em conta corrente, as empresas oferecerão ao empregado a opção de conta salário.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas efetuarão entrega dos demonstrativos de pagamento ou adiantamento (vale) aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO, ADIANTAMENTO SALARIAL E DEMONSTRATIVO**

O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao vencido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A empresa concederá a seus empregados à título de adiantamento salarial, o vale de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, através de pagamento até o dia 20 (vinte) de cada mês, durante a vigência deste acordo, desde que o trabalhador tenha trabalhado ao menos 10 (dez) dias durante a primeira quinzena do mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - É obrigatório o fornecimento de demonstrativos de pagamento aos empregados, até o dia do respectivo pagamento, contendo 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, especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

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

**PARÁGRAFO QUARTO** – Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

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 OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE APRENDIZES**

Será assegurado aos aprendizes durante a primeira metade do aprendizado, um salário não inferior a 90% (noventa por cento) do salário normativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário não inferior ao salário normativo da categoria, em vigor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Será considerado aprendiz aquele que estiver inscrito em programas de aprendizagem que garanta a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, entidades congêneres ou entidades governamentais, que tenham por objetivo a assistência e a educação profissional, desde que legalmente reconhecida;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Compreendem-se como cursos mantidos pelo SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministrados aos seus empregados;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas não poderão 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 mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;

**PARÁGRAFO QUARTO** - As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes do SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

#### **Isonomia Salarial**

**CLÁUSULA DÉCIMA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS CIPEIROS E EMPS C/ RED LABOR**

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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Na Hipótese do desligamento do empregado associado ao sindicato, as empresas deverão comunicar tal fato ao sindicato no prazo de 2 (dois) dias úteis, após o último dia de trabalho. Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 (dez) dias antes do término do mesmo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Quando for descontado valor indevido do trabalhador, a empresa deverá restituir ao mesmo os valores indevidamente descontados no prazo de 5 dias a partir do conhecimento da empresa.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS “ IN ITINERE”**

**Considerando** que parte dos trabalhadores reside em cidades vizinhas ao município de Guaíra com distâncias e itinerários diferentes;

**Considerando** que em muitos locais há o transporte público regular, seja em todo o trajeto, seja em parte dele;

**Considerando** a dificuldade de se mensurar com exatidão o tempo de deslocamento em função da disponibilidade total ou parcial de transporte público regular nos vários trajetos e nas várias frentes de trabalho;

**Considerando** que, nos termos do inciso III do § 2º do artigo 458 da CLT, o transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público, não pode ser considerado como salário;

**Considerando** que, nos termos do § 2º do artigo 58 da CLT, o tempo “in itinere” não é computável na jornada, sendo que em tal período o empregado não está à disposição do empregador, não havendo que se falar em desgastes ou esforços físicos de qualquer natureza;

**Considerando** que parte da recente reforma na legislação trabalhista ainda é alvo de discussões judiciais;

**Considerando** que, inobstante atualmente não existir a obrigação legal do pagamento de horas *in itinere*, o empregador, por mera liberalidade, optou que por ora manterá tal verba;

**Considerando** que o presente acordo coletivo assegura condições de trabalho com cláusulas mais vantajosas comparando-se com os direitos por lei garantidos aos trabalhadores e, por fim,

**Considerando** que, o artigo 7º, XXVI da Constituição Federal assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, fica estabelecido o seguinte:

Aos trabalhadores não residentes em propriedades do empregador, que tinham direito à hora “in itinere” antes da recente reforma trabalhista e utilizam transporte fornecido pelo empregador, será paga 01 (uma) hora extraordinária por dia efetivamente trabalhado, no valor do salário horário estabelecido acrescido de 50% (cinquenta por cento), a título de horas “in itinere”, que fica assim pré-fixado por consenso em razão da distância média entre a empresa e as cidades vizinhas. Fica estabelecido ainda que, em virtude de atualmente inexistir obrigação legal do pagamento de horas *in itinere* e com base nas considerações anteriormente descritas, aos empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo, nenhum valor será devido à título de horas *in itinere*, além do valor estabelecido na presente cláusula, independentemente da distância percorrida entre o local de trabalho e o perímetro urbano do município em que residir o empregado e vice-versa. Fica ainda pactuado que todo o tempo gasto pelo empregado desde do início do transporte até

o efetivo registro de início da jornada de trabalho, bem como, eventual período de tempo espera por transporte após o fim da jornada e inclusive o tempo gasto em caso de desembarque e espera até o reembarque em outro veículo de transporte do empregador (baldeação), já estão computados e pagos na hora *in itinere* ora estipulada, não podendo se falar em horas extras por tempo de espera ou horas à disposição do empregador.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS E ADICIONAL NOTURNO**

As jornadas de trabalho respeitarão os limites legais, inclusive em relação à quantidade de horas extras. Em havendo labor extraordinário, a remuneração será a seguinte:

I – Para as horas extras trabalhadas até o limite diário de duas horas, a remuneração será acrescida de 50% (cinquenta por cento) em relação à remuneração da hora normal;

II – Na remota hipótese de extrapolação do limite diário fixado no inciso “I”, as horas extras trabalhadas acima das 02 (duas) primeiras horas extras, serão remuneradas com o acréscimo de 80% (oitenta por cento), em relação à remuneração da hora normal;

III – Para as horas extras trabalhadas em feriados, em dias de repouso semanal ou em dias já compensados, a remuneração será acrescida de 100% (cem por cento) independentemente da remuneração do repouso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. O empregador ficará isento de tal indenização se oferecer um benefício mais vantajoso ao empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O empregador poderá adotar o sistema de pagamento de horas fixas, e se assim o fizer, as horas extras pagas por este sistema quitam totalmente os períodos nominados de extraordinários.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A hora noturna, sendo aquela que nos termos da lei, que se inicia às 22h00 e se finda às 05h00, será remunerada com o adicional noturno de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal. Em caso de prorrogação da jornada após as 05h00, não será devido o adicional noturno sobre tal período de prorrogação, ou seja, após as 05h00, ficando assim afastada a aplicação do § 5º do artigo 73 da CLT e do item II da Súmula 60 do TST, tendo em vista que o adicional noturno acordado (30%) é superior ao percentual previsto no caput do artigo 73 da CLT, qual seja, 20% (vinte por cento).

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

A empresa abrangida neste acordo, pagará aos seus funcionários nos termos da Lei n.º 10.101/2000, de 20 de dezembro de 2000, a título de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), o valor de **R\$ 2.310,00 (dois mil trezentos e dez reais)**, divididos em duas parcelas, sendo **R\$ 1.155,00 (mil cento e cinquenta e cinco reais)** até o dia **15 de junho de 2.024**, compreendendo o período de janeiro a junho de 2.024, e **R\$ 1.155,00 (mil cento e cinquenta e cinco reais)**, até o dia **15 de dezembro de 2.024**, compreendendo o período de julho a dezembro de 2.024.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A participação fixada no valor de **R\$ 2.310,00 (dois mil trezentos e dez reais)** divididos em duas parcelas, será paga aos empregados com contrato em vigor. No tocante aos empregados admitidos durante o período de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, será aplicada a proporcionalidade à razão de 1/12 (um doze avos), por mês de contrato, ou fração superior a 15 (quinze) dias. Não será devida a referida participação aos empregados demitidos anteriormente a 30 de abril de 2.024.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Todos os empregados, indistintamente, terão sua participação no PLR reduzida proporcionalmente ao número de faltas mensais ao



trabalho, por qualquer motivo, limitado este número a 05 faltas mensais, sendo que, a partir da 6ª falta, perderão o direito ao PLR proporcional do respectivo mês.

#### **Auxílio Educação**

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

A empresa reembolsará aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 60% (sessenta por cento) 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 (is), assim considerado (s) 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado à pessoa física, devesse constar do recibo e nome, endereço completo, número do CPF e RG.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Esta cláusula não se aplica as empresas que possuam condições mais favoráveis.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

À critério da empregadora, a mesma poderá firmar convênios de assistência médica hospitalar ou odontológica, subsidiando, ou não, parte da respectiva mensalidade, sendo facultativa a adesão dos empregados e seus dependentes. Os empregados que aderirem aos convênios, sofrerão desconto, em folha de pagamento, de sua parte na mensalidade e deverão se submeter às condições contratuais dos respectivos planos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento pela a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, se a empregadora tiver firmado convênio de assistência médica hospitalar ou odontológica, na forma de subsidio, se compromete a manter o subsidio pelo prazo máximo de até 3 (três) meses, sendo que após tal prazo, o empregado que desejar manter-se no convênio juntamente com seus dependentes, deverá procurar diretamente as operadoras dos planos de saúde e odontológico e pactuar com tais empresas tal manutenção, assumindo perante as mesmas a responsabilidade pelo pagamento integral das mensalidades.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para que seja cumprido o parágrafo primeiro em relação à manutenção do subsídio por três meses, os empregados deverão continuar a arcar com sua parte na mensalidade do respectivo convênio, portanto, quando não for possível o desconto na folha de pagamento, tal desconto será efetuado quando o empregado voltar a trabalhar.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Durante o tratamento médico relativo à acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os empregados das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Por não se tratar de obrigação legal, a empregadora, a qualquer tempo, poderá extinguir os convênios médicos hospitalares e odontológicos que tiver firmado.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUX. DOENÇA/ACID. DE TRAB/DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13° SALAR**

As empresas complementarão, durante a vigência do presente acordo, do 16° (décimo sexto) ao 330° (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos

com os demais salários da categoria profissional dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Respeitados os limites acima estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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 de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho;

**PARÁGRAFO QUARTO** - Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados;

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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.

**PARÁGRAFO SEXTO** - O empregado afastado por auxílio-doença terá ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário pelo período previsto em lei.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - 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 DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO**

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. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer à rescisão contratual.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - 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 DÉCIMA NONA - AUXILIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, desde que não seja por suicídio, 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, como no caso de o seguro de vida, estipular indenização cujo valor seja suficiente para cobrir o valor descrito no *caput* e o valor descrito na cláusula 18ª, sendo que caso seja inferior tal indenização do seguro, a empresa cobrirá a diferença.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO - 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-creches, 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) Para amamentar o próprio filho(a), até que esse complete 06 (seis) meses de idade, a mãe terá direito durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos de meia hora, podendo optar por um único período de uma hora, a critério da trabalhadora, no início, durante ou no final da jornada, sem nenhum prejuízo.

b) As empresas obrigadas 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 das empregadas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

c) 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, vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

d) 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;

e) 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 situações em que a empregada também terá o direito ao recebimento do mesmo;

f) O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa, e cessará 15 (quinze) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes deste prazo, na ocorrência de cessação do contrato de trabalho;

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

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

i) O reembolso também será devido ao pai, a quem tenha sido atribuída à guarda legal e exclusiva dos filhos;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ficam desobrigadas do reembolso, as empresas que já mantenham ou venham a manter em efetivo funcionamento, local próprio para guarda

ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS**

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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0% (cinco por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento, será dispensado do período de experiência.

##### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CRITERIOS DE DISPENSA COLETIVA**

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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis, já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador sem justa causa, de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 10 (dez) anos de trabalho na mesma

empresa, será paga por esta a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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.

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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.

**PARÁGRAFO SEXTO** - A Empresa devera comunicar ao empregado a data, o horário e o local de sua homologação em ate 3 (três) dias antes da mesma.

#### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.



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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

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.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença gestante e doença profissional.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TESTE ADMISSIONAL**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - 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.

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

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.

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

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

##### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

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

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,

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados, transportes, ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

##### **Igualdade de Oportunidades**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 QUARTA - GESTANTES**

Haverá 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 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Recomenda-se que tão logo a empregada tenha conhecimento da sua gravidez, informe de imediato a empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Recomenda-se ainda que as empresas avaliem a possibilidade de adesão ao programa previsto na Lei nº 11.770/2008.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE 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 e pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria por tempo de serviço integral (Subseção III da Lei 8.213/91), 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos ininterruptos 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;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A concessão dos benefícios descritos no caput e no parágrafo primeiro dependerá da previa comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, a empresa, da documentação legal respectiva.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços ininterruptos 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 QUARTO** - Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

#### **Estabilidade Aborto**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABORTO LEGAL**

Nos casos de aborto legal, a empregada terá direito a licença remunerada de 02 (duas) semanas nos termos do artigo 395 da CLT e garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, inclusive anotando o nº do CBO e 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 TRIGÉSIMA NONA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

I - máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

II - máximo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço;

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

- a) 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados;
- b) 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 anos;
- c) no ato da homologação, quando do encerramento das atividades da empresa;
- d) 45 (quarenta e cinco) dias nos demais casos, ressalvado o previsto em legislação específica.

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

Quando não houver necessidade de o 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Nos termos do Art. 611-A, da CLT, fica pactuada a possibilidade de concessão de intervalo intrajornada inferior a 01h00min, devendo, no entanto, ser respeitado o limite mínimo de 30 minutos previsto no inciso III do referido artigo, sendo que tal redução intervalar poderá ser aplicada imediatamente, inclusive quanto aos contratos de trabalho ativos, independentemente de acordo individual. Eventual supressão ínfima do intervalo intrajornada pactuado ou legal, assim considerada aquela de até 5 (cinco) minutos, decorrentes de pequenas variações de sua marcação nos controles de ponto, não atrairá a incidência do artigo 71, § 4º, da CLT. A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos, para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período correspondente a supressão, com acréscimo de 50% sobre o valor de remuneração da hora normal do trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica autorizada a utilização de sistema alternativo de controle eletrônico da jornada nos termos previstos na Portaria MTE nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, podendo também ser feito o controle de jornada por qualquer meio,

seja ele manual ou eletrônico, a critério da empresa, ficando a mesma dispensada das exigências fixadas na Portaria 1.510/09 do Ministério do Trabalho.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS**

A empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e Carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluindo o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho, ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente Acordo. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR`S)**

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência sumulada e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos DSR`s e feriados

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

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido na forma da Lei nº 605/1.949.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FALTAS E HORAS ABONADAS**

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

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente ou irmã(o);
- b) até 3 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;
- c) até 2 (dois) 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;
- i) um dia por semestre, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas, nos termos do PN-SDC nº 95 do Tribunal Superior do Trabalho;

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TURNOS**

A empresa continuará funcionando em turnos fixos de trabalho de seus empregados. A empresa poderá utilizar o sistema de trabalho em escala 5 x 1, ou seja, cinco dias trabalhados consecutivamente por um dia de descanso, que se dará no 6º (sexto) dia imediatamente posterior. Mesmo nos períodos de safra, deverá ser observado limite semanal de 44 horas da jornada normal, de forma que somente serão consideradas como horas extras as horas que extrapolarem tal limite semanal, as quais serão calculadas utilizando-se o divisor 220.



**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os horários dos turnos para o período da safra poderão ser diferentes do período da entressafra e sua fixação e alteração poderão ser objeto de instrumento específico, ficando mantidos os instrumentos já firmados que não conflitem com a presente cláusula.

**Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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, 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;

**PARÁGRAFO UNICO**- 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 SÉTIMA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS**

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ADOÇÃO DO REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Fica autorizada a adoção do regime de tempo parcial, para os empregados admitidos em regime de tempo integral, de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mediante opção manifestada por escrito pelos empregados perante a empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Será considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 (seis) horas suplementares semanais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** O salário a ser pago ao empregado sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, sem que isso implique em redução salarial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Em relação à jornada com duração de até 26 (vinte e seis) horas semanais, as horas suplementares realizadas até o limite de até 06 (seis) horas por semana, poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

**PARÁGRAFO QUARTO.** É facultado ao empregado que presta serviços sob regime de tempo parcial converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

**PARÁGRAFO QUINTO.** As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ADOÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO / HOME OFFICE**

Durante a vigência desta Convenção, a EMPREGADORA poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto, home office ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para fins do disposto nesta Convenção Coletiva, considera-se teletrabalho, trabalho remoto, home office ou trabalho a distância, a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências da EMPREGADORA, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo EMPREGADO serão previstas em contrato ou aditivo escrito, assinado pela EMPREGADORA e EMPREGADO.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Na hipótese de o EMPREGADO **não** possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância a EMPREGADORA poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, sem que isso caracterize verba de natureza salarial.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do EMPREGADO não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Em qualquer modalidade de trabalho fora das dependências da EMPREGADORA, deverão ser implantadas formas de controles das jornadas, como por exemplo, papeletas externas, aplicativos ou programas, para fins das apurações das jornadas.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS**

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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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;

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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 parágrafo segundo;

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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.

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - 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;

**PARÁGRAFO OITAVO** - 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;

## **DAS FÉRIAS COLETIVAS**

Cumprindo os termos do art. 135 da CLT, a empresa poderá conceder férias coletivas/gerais de 30 dias (gozo) a todos os seus empregados, após encerramento do período de safra/colheita 2024. Tal gozo ocorrerá no período compreendido de dezembro de 2024 ao final de janeiro/2025, referente aos colaboradores contratados no ano de 2024.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Serão descontados do período de férias, nos termos do art. 130 da CLT, os dias correspondentes às faltas injustificadas ocorridas no período aquisitivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os empregados que executam serviços indispensáveis ou que permanecerão trabalhando em regime de plantão no período das férias gerais/coletivas, gozarão suas férias em outro período, cuja concessão poderá ocorrer de forma individual, a critério da Empresa, observando-se as mesmas premissas legais.

## **DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Aos empregados contratados a menos de doze meses, poderá ser concedido o gozo de férias proporcionais referentes aos meses trabalhados no durante o ano de 2024, iniciando-se, a partir de 1º de janeiro de 2025, um novo período aquisitivo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As férias proporcionais superiores a 10 dias (dez dias) poderão ser gozadas no período de férias coletivas/gerais, sendo possível quitar o saldo para iniciar um novo período aquisitivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Havendo possibilidade/necessidade de fracionamento do gozo de férias, em casos específicos, a empresa também poderá conceder o gozo de forma antecipada proporcionalmente ao número de dias já adquiridos a título de período aquisitivo e, nesse caso, o período aquisitivo não será zerado/reiniciado, sendo que, após conclusão do gozo, o restante do saldo do período aquisitivo que vier a ser adquirido será objeto de novo gozo dentro do período concessivo.

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

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.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

As empresa concederá licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, nos termos da Lei 12.010/2.009 e dos artigos 392 e 392-A da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

##### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - EPIS, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

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;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina, deverão manter nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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 à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTE 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5. e 26.6.6.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

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;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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 SEXTA - COMISSÃO INTERNA DE PREV. DE ACIDENTES E SEMANA INT. DE PREVENÇÃO DE ACIDEN**

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 dos 20º ao 6º dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Deverá ser enviado para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 dias após a convocação. Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador. No prazo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data de posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Antes da posse os novos membros da CIPA eleita deverão freqüentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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 titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados este ao número previsto no quadro nº 1 da NR-05, 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).

**PARÁGRAFO QUARTO** - Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção desenvolvam e ampliem os temas debatidos nas SIPATs, enfatizando aqueles relacionados com "DST", "HIV/AIDS" e Meio-Ambiente".

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS**

Todos os trabalhadores serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

As empresas não utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria do Mtb 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas deverão fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais à CIPA.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para atendimento de primeiros socorros, para os seus empregados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação dos primeiros socorros.

## Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

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.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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

**PARÁGRAFO QUARTO** - Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

## Relações Sindicais

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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, até o limite de 20 ausências remuneradas, havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades, o limite 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS**

Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, regularmente descontadas, incorrerá em multa de valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, acrescido de 1% ao mês a título de juros de mora, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O recolhimento deverá ser efetuado diretamente nos Sindicatos dos Trabalhadores ou na agência bancária em que estes tenham conta.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E ENQUADRAMENTO**

O recolhimento da contribuição sindical obedecerá à forma prevista no artigo 583 da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO**- Considerando a inexistência de Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho, as partes determinam, sob pena de nulidade do ato, que qualquer alteração no enquadramento sindical dos empregados abrangidos por este instrumento deverá ser precedida da negociação coletiva entre a empresa e a respectiva entidade sindical signatária do presente acordo/convenção.

## **Outras disposições sobre representação e organização**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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, situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordadas, entre o sindicato e a administração da empresa.

#### **Disposições Gerais**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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, ficando eleita a Vara do Trabalho de Barretos/SP, para a propositura de eventual ação.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - IRREVOGABILIDADE E IRRETRATABILIDADE**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CUMPRIMENTO**

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

Haverá multa de 2% (dois 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. A presente multa não se aplica em relação às cláusulas que já tragam em seu bojo punição pecuniária e para as quais a legislação estabeleça penalidade.

}

**CELIO PIMENTA**

Presidente

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

**OTAVIO JUNQUEIRA MOTTA LUIZ**

Sócio

**USINA ACUCAREIRA GUAIRA LIMITADA**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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